

Diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en AEMET

Informe realizado por el Grupo de Trabajo creado por
Resolución 91/2019 de la Presidencia de AEMET

Versión 1.1 : 5 de marzo de 2020

Índice

Resumen	2
1. Introducción.....	4
2. Metodología	5
2.1. Aspectos de AEMET analizados.....	5
2.2. Indicadores seleccionados	6
2.3. Fuentes de información utilizadas para obtener las estadísticas	12
2.4. Indicadores adicionales propuestos para avanzar en un futuro en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de AEMET	13
3. Resultados.....	14
3.1. Composición de los órganos de gobierno y del equipo directivo de AEMET.....	15
3.2. Representación femenina en proyectos del Plan Estratégico, comités de organismos o consorcios, etc.....	16
3.3. Presencia de perspectiva de género en la producción de la Agencia	22
3.4. Proceso de selección o de contratación.....	27
3.5. Clasificación profesional por grupos, niveles, direcciones, departamentos y áreas funcionales	36
3.6. Condiciones de trabajo	59
3.7. Promoción profesional.....	64
3.8. Formación, cursos recibidos e impartidos	70
3.9. Retribuciones, incluidos complementos de productividad.....	71
3.10. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral... ..	76
3.11. Prevención del acoso laboral y sexual.....	79
3.12. Otros.....	80
4. Ampliación del estudio a requerimiento del Presidente de AEMET.....	83
4.1. Ingreso de las mujeres en el Cuerpo Superior de Meteorólogos del Estado.....	83
4.2. Incidencia de enfermedades psíquicas en el colectivo de mujeres de AEMET.....	85
4.3. Procedencia de los acosadores en los casos de denuncia de acoso sexual	87
4.4. Percepción del complemento de productividad C2	87
5. Conclusiones	89
Reconocimientos	93

Resumen

Teniendo como referencia la ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como la política, resoluciones y actuaciones de la Organización Meteorológica Mundial (OMM) en esta materia, la Presidencia de AEMET ha considerado conveniente disponer de un diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en AEMET. Por este motivo, en mayo de 2019 decidió constituir un grupo de trabajo para elaborarlo mediante la recopilación de estadísticas desagregadas por sexo en múltiples aspectos relativos al personal y al propio funcionamiento de la Agencia, así como al uso de los productos y servicios prestados.

Las materias evaluadas han sido las siguientes: proceso de selección o contratación, clasificación profesional por grupos, niveles, Departamentos y áreas funcionales, formación (cursos recibidos e impartidos), promoción profesional, condiciones de trabajo, composición de los órganos de gobierno y del equipo directivo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, representación femenina en proyectos del Plan Estratégico, comités de organismos o consorcios internacionales en los que participa AEMET, retribuciones, presencia de perspectiva de género en la producción de la Agencia, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como otros indicadores aplicables de los propuestos por la OMM. En cada una de estas 12 materias, se han definido una serie de indicadores, se ha completado una ficha descriptiva de los mismos y se ha procedido a la captura de los datos y al cálculo del valor del indicador. Los resultados que se han obtenido indican la existencia de aspectos en los que se aprecia un déficit de igualdad entre mujeres y hombres, pero se deben analizar desde dos perspectivas.

Por un lado, los resultados encontrados son coherentes con hechos conocidos acerca de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad. Hay un menor número de mujeres que de hombres entre los que acceden a los productos de la sociedad de la información, tales como los ofrecidos por AEMET. La desigualdad de género en el ámbito laboral, y en particular la dificultad de las mujeres en general para acceder a los puestos de responsabilidad en las empresas y ámbitos de la Administración y la brecha salarial, son hechos ampliamente reconocidos. También reflejan la situación de la sociedad en lo que respecta a la menor incorporación de las mujeres a los trabajos de índole técnico-científico, a la infrarrepresentación femenina en los foros institucionales a escala internacional y al déficit existente en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres contempla muchas de estas cuestiones, al igual que la OMM como agencia de Naciones Unidas comprometida en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible insiste en ellas.

Desde el punto de vista interno de AEMET, hay que señalar como uno de los principales hallazgos preocupantes la dificultad de las mujeres para acceder a los puestos de funcionarios de mayor categoría (tanto en pruebas de acceso libre como de promoción interna), y que la situación actual supone un retroceso respecto al pasado. Ello redunda en un mayor envejecimiento del colectivo femenino en su conjunto, menor nivel consolidado, menores retribuciones en promedio de las mujeres, así como menores oportunidades de promoción profesional. Dada la edad del colectivo, si esta situación no se remedia podría dar lugar a una ausencia de mujeres en el grupo A1 (y por ende, en los puestos directivos) en el plazo de no muchos años. El mayor envejecimiento de las mujeres también se produce en la plantilla de los grupos C1, y en menor

medida A2. Asimismo, son resultados negativos la falta de paridad en el Consejo Rector (aunque así lo establece el Estatuto de AEMET) y en el equipo directivo de AEMET (a pesar de ser las mujeres A1 el colectivo de mayor experiencia de la Agencia), el hecho de que exista una menor satisfacción psíquica de las trabajadoras en su entorno laboral y personal, y el elevado número de denuncias de acoso sexual (aunque las cifras conocidas a nivel de la sociedad podrían estar subestimadas). No obstante, las conclusiones son positivas en cuanto a que hay una serie de aspectos en los que, una vez tenido en cuenta el diferente número de mujeres y de hombres en la Agencia (las mujeres constituyen 1/3 de la plantilla total de trabajadores), muestran que hay pocas diferencias entre los colectivos de diferente sexo (por ejemplo, horarios, percepción de los complementos de productividad C1/C2, ocupación de puestos en comisión de servicio, participación y liderazgo de proyectos estratégicos, participación en trabajos de cooperación al desarrollo y en cursos de formación, paridad en la composición de los tribunales y comisiones de valoración de procesos de selección del personal etc).

En general, se puede decir que las conclusiones alcanzadas son robustas, puesto que los valores de los diferentes indicadores que representan aspectos que están ligados entre sí muestran ser coherentes. Sólo en algún caso, sería recomendable extender el periodo de los datos utilizados para que el resultado pudiera considerarse más representativo.

Más allá de las cuestiones de género analizadas, los resultados obtenidos en este estudio ofrecen una imagen poco conocida de los recursos humanos de la Agencia (por ejemplo, distribución por grupos, cuerpos, niveles, tipos de jornada, geográfica etc), y ponen al descubierto hallazgos preocupantes para el futuro de AEMET, en especial el envejecimiento de la plantilla y la reducidísima proporción de jóvenes entre los funcionarios de nuevo ingreso.

No se ha obtenido el valor de más indicadores que ayudarían a mejorar el diagnóstico. Sin embargo, se han propuesto fichas descriptivas de los mismos por si ello fuera posible en un futuro y se considerara oportuno el calcular su valor.

1. Introducción

España se ha dotado de una ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que se encuentra en vigor desde el año 2007 (<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>). De acuerdo a la misma, el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. Entre los principios generales de las Políticas Públicas está el equilibrio entre hombres y mujeres de los nombramientos de cargos públicos de responsabilidad, la aprobación periódica de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, y la adopción de informes preceptivos de impacto de género en disposiciones y normas legales, así como en los presupuestos. La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados. Otros aspectos que trata la ley son la evaluación de la igualdad en el empleo público, y la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios. Entre las disposiciones organizativas, está la creación de Unidades de Igualdad en cada Ministerio.

La Organización Meteorológica Mundial (OMM) aprobó en su XVII Congreso celebrado en 2015 una política de igualdad de género, entre cuyos objetivos está el asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los Servicios Meteorológicos e Hidrológicos Nacionales, y que el desarrollo y suministro de servicios que prestan estos y que coordina la OMM, así como todos sus proyectos y programas sean sensibles al género (<https://public.wmo.int/en/resources/gender-equality>). La herramienta para conseguir la igualdad es la introducción de la transversalidad o perspectiva de género en todas las áreas y niveles. Los Miembros tienen la obligación de comunicar esta política, e implementarla a nivel nacional. La OMM ejecuta esta política mediante un Plan de Acción que se revisa y actualiza tras cada Congreso.

Teniendo en cuenta lo avanzado ya en España en este terreno, el conjunto de la política, el plan de acción y los indicadores adoptados por la OMM constituyen un instrumento muy útil para profundizar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Las acciones a desarrollar para avanzar en este objetivo, en cualquier caso, deben estar alineadas con las existentes en España en este ámbito. La Presidencia de AEMET ha considerado que el primer paso para ello es disponer de un diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en AEMET. Por este motivo, en mayo de 2019 decidió la constitución de un grupo de trabajo integrado por las siguientes personas:

- Inés Santos Atienza,
- Gemma Sánchez Fernández,
- Paloma Barja Coso,
- Lorena Fernández Cardeña,
- José Antonio Gómez López,
- Beatriz Navascués Fernández-Victorio, coordinadora del grupo

La tarea encomendada a este equipo es la elaboración de un diagnóstico completo de la situación de igualdad entre mujeres y hombres mediante la recopilación de estadísticas desagregadas por sexo en múltiples aspectos relativos al personal y al propio funcionamiento de la Agencia.

El grupo de trabajo ha llevado a cabo el cometido que le ha sido encargado mediante la distribución entre los miembros de los diferentes aspectos a analizar que señalaba la Resolución de la Presidencia de AEMET. Para estudiar la situación de igualdad de cada uno de estos aspectos, se han definido una serie de indicadores, se ha completado una ficha descriptiva de los mismos y se ha procedido a la captura de los datos y al cálculo del valor del indicador, así como a su representación gráfica. Los indicadores propuestos, la homogeneización de su método de cálculo y representación, y los valores obtenidos, han sido analizados, discutidos y acordados por todos los componentes del grupo mediante la realización de reuniones periódicas y la utilización de un espacio de archivo compartido. De ambas herramientas se cuenta con un registro.

Los entregables del trabajo confiado a este grupo son este informe y el fichero Excel con la lista de indicadores utilizados para evaluar la situación de igualdad, en la que se han incluido hipervínculos tanto a los correspondientes ficheros de texto con las fichas descriptivas, como a los ficheros Excel con los valores obtenidos y su representación gráfica.

La estructura del informe es la siguiente: el apartado 2 describe la metodología seguida para obtener las estadísticas que constituyen el estudio, y el 3 muestra los resultados encontrados en cada uno de los indicadores seleccionados. El apartado 4 expone las principales conclusiones de este diagnóstico.

2. Metodología

2.1. Aspectos de AEMET analizados

El Capítulo III de la ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres trata la normativa relativa a los Planes de Igualdad de las empresas y otras medidas para la promoción de la igualdad en el entorno laboral. Dentro de este Capítulo, el artículo 45 establece la obligatoriedad de las empresas de más de 50 trabajadores de elaborar y aplicar planes de igualdad en las mismas. En el artículo 46, se recoge la necesidad de elaborar previamente un diagnóstico que incluya al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En la Resolución de la Presidencia de AEMET por la que se ha constituido este grupo de trabajo, se incluyen las materias anteriores y se han añadido también otras recomendadas por la Organización Meteorológica Mundial. De esta forma, los aspectos que se ha encomendado evaluar al grupo de trabajo son los siguientes:

- Proceso de selección o contratación.
- Clasificación profesional por grupos, niveles, Departamentos y áreas funcionales.
- Formación: cursos recibidos e impartidos.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres y los horarios.
- Composición de los órganos de gobierno y del equipo directivo de AEMET.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Representación femenina en proyectos del Plan Estratégico, comités de organismos o consorcios internacionales en los que participa AEMET, reuniones, talleres y Congresos.
- Retribuciones, incluidos los complementos de productividad.
- Presencia de perspectiva de género en la producción de la Agencia (aparte de servicios y productos, Planes Estratégicos, Informes Anuales, Publicaciones etc)
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Otros indicadores aplicables de los propuestos por la OMM...

2.2. Indicadores seleccionados

El conjunto de indicadores que se han escogido para analizar cada uno de los aspectos mencionados en la Resolución es el que figura en la tabla a continuación:

Indicador	Nombre	Aspecto al que se refiere
I_00.01	Evolución temporal del número de empleados públicos de la Agencia desagregada por sexo	General
I_01.01	Paridad en Consejo Rector	Composición órganos de gobierno y equipo directivo
I_01.02	Paridad en Equipo Directivo	Composición órganos de gobierno y equipo directivo
I_01.03	Paridad en Comisión de Control	Composición órganos de gobierno y equipo directivo
I_01.04	Paridad en Comisión Permanente	Composición órganos de gobierno y equipo directivo
I_02.01	Participación femenina en reuniones internacionales de gobernanza	Representación femenina en proyectos PE, comités de organismos o consorcios, reuniones, talleres y Congresos
I_02.02	Liderazgo femenino en proyectos estratégicos	Representación femenina en proyectos PE, comités de organismos o consorcios, reuniones, talleres y Congresos
I_02.03	Participación femenina en proyectos estratégicos	Representación femenina en proyectos PE, comités de organismos o consorcios, reuniones, talleres y Congresos
I_02.04	Representación femenina en la participación comprometida por AEMET en consorcios, proyectos o grupos de trabajo técnicos internacionales	Representación femenina en proyectos PE, comités de organismos o consorcios, reuniones, talleres y Congresos
I_02.05	Participación femenina en trabajos de cooperación internacional al desarrollo con países hispanoamericanos o africanos	Representación femenina en proyectos PE, comités de organismos o consorcios, reuniones, talleres y Congresos
I_03.01	Percepción de la sociedad sobre la información meteorológica desagregada por sexo	Presencia de perspectiva de género en la producción de la Agencia
I_03.02	Porcentaje de mujeres entre los clientes particulares de AEMET	Presencia de perspectiva de género en la producción de la Agencia

Indicador	Nombre	Aspecto al que se refiere
I_04.01	Participación femenina en los procesos selectivos de acceso libre al Cuerpo de Observadores de Meteorología	Procesos de selección y de contratación
I_04.02	Participación femenina en los procesos selectivos de acceso libre al Cuerpo de Diplomados en Meteorología del Estado	Procesos de selección y de contratación
I_04.03	Participación femenina en los procesos selectivos de acceso libre al Cuerpo Superior de Meteorólogos del Estado	Procesos de selección y de contratación
I_04.04	Porcentaje de aprobados en el primer ejercicio del proceso selectivo de acceso libre al Cuerpo de Observadores de Meteorología respecto al total de aspirantes admitidos de su sexo	Procesos de selección y de contratación
I_04.05	Porcentaje de aprobados en el primer ejercicio del proceso selectivo de acceso libre al Cuerpo Diplomados en Meteorología del Estado respecto al total de aspirantes admitidos de su sexo	Procesos de selección y de contratación
I_04.06	Porcentaje de aprobados en el primer ejercicio del proceso selectivo de acceso libre al Cuerpo Superior de Meteorólogos del Estado respecto al total de aspirantes admitidos de su sexo	Procesos de selección y de contratación
I_04.07	Porcentaje de aspirantes que superan procesos selectivos de acceso libre al Cuerpo de Observadores de Meteorología del Estado respecto al total de los aspirantes admitidos de su sexo	Procesos de selección y de contratación
I_04.08	Porcentaje de aspirantes que superan procesos selectivos de acceso libre al Cuerpo de Diplomados en Meteorología del Estado respecto al total de los admitidos de su sexo	Procesos de selección y de contratación
I_04.09	Porcentaje de aspirantes que superan procesos selectivos de acceso libre al Cuerpo Superior de Meteorología del Estado respecto al total de los admitidos de su sexo	Procesos de selección y de contratación
I_04.10	Evolución del número de funcionarios de nuevo ingreso distribuido por sexo y Cuerpo	Procesos de selección y de contratación
I_04.11	Porcentaje de mujeres entre los candidatos de los procesos selectivos para la contratación temporal de personal laboral	Procesos de selección y de contratación

Indicador	Nombre	Aspecto al que se refiere
I_04.12	Porcentaje de candidatos que formalizan un contrato laboral temporal con la Agencia respecto al total de solicitantes de su sexo	Procesos de selección y de contratación
I_04.13	Evolución del número de nuevos contratados temporales distribuido por sexo	Procesos de selección y de contratación
I_04.14	Participación de mujeres y hombres en tribunales de procesos selectivos	Procesos de selección y de contratación
I_04.15	Participación de mujeres y hombres en comisiones de valoración de concursos de traslados	Procesos de selección y de contratación
I_04.16	Participación de mujeres y hombres en tribunales de procesos selectivos para la contratación temporal laboral	Procesos de selección y de contratación
I_05.01	Distribución de los empleados públicos de la Agencia por grupos de personal funcionario (A1/A2/C1/C2) y laboral (G1/G2/G3/G4 /G5) desagregada por sexo	Clasificación profesional por grupos niveles departamentos y áreas funcionales
I_05.02	Distribución de los empleados públicos de la Agencia por Cuerpos de personal funcionario y laboral desagregada por sexo	Clasificación profesional por grupos niveles departamentos y áreas funcionales
I_05.03	Distribución del personal funcionario de la Agencia en grados desagregada por sexo	Clasificación profesional por grupos niveles departamentos y áreas funcionales
I_05.04	Distribución por sexo de los trabajadores destinados en Presidencia, las Direcciones de Administración, Producción e Infraestructuras y Planificación, Estrategia y Desarrollo Comercial, y el Departamento de Coordinación de las Delegaciones Territoriales	Clasificación profesional por grupos niveles departamentos y áreas funcionales
I_05.06	Distribución por sexo de los empleados públicos que trabajan en Servicios Centrales y en cada una de las Delegaciones Territoriales	Clasificación profesional por grupos niveles departamentos y áreas funcionales
I_05.07	Porcentaje de trabajadores en puestos con horario especial desagregado por sexo	Clasificación profesional por grupos niveles departamentos y áreas funcionales
I_05.08	Porcentaje de funcionarios que ocupan puestos en comisión de servicio desagregado por sexo	Clasificación profesional por grupos niveles departamentos y áreas funcionales

Indicador	Nombre	Aspecto al que se refiere
I_05.09	Porcentaje de funcionarias en el total de puestos de libre designación	Clasificación profesional por grupos niveles departamentos y áreas funcionales
I_05.10	Pirámide de población de los trabajadores de AEMET	Clasificación profesional por grupos niveles departamentos y áreas funcionales
I_05.11	Antigüedad de los funcionarios de los grupos A1/A2/C1 desagregados por sexos	Clasificación profesional por grupos niveles departamentos y áreas funcionales
I_06.01	Porcentaje de empleados con dedicación especial desagregada por sexo	Condiciones de Trabajo
I_06.02	Número medio de desplazamientos de los trabajadores por motivo laboral desagregado por sexo	Condiciones de Trabajo
I_06.03	Número medio de desplazamientos nacionales e internacionales de los trabajadores por motivo laboral desagregado por sexo	Condiciones de Trabajo
I_06.04	Distribución por sexo de los trabajadores en residencia eventual indemnizada	Condiciones de Trabajo
I_06.05	Detección de salud psíquica desagregada por sexo	Condiciones de Trabajo
I_06.06	Número medio de adaptaciones de puesto de trabajo por motivos de salud desagregado por sexo	Condiciones de Trabajo
I_06.07	Porcentaje de bajas por incapacidad temporal desagregado por sexo	Condiciones de trabajo
I_06.08	Número medio de días de baja por incapacidad temporal desagregado por sexo	Condiciones de trabajo
I_06.09	Edad media de jubilación desagregada por sexo y por grupos de funcionarios y contratados laborales	Condiciones de trabajo
I_07.01	Participación femenina en procesos selectivos para el acceso por el turno de promoción interna al Cuerpo de Observadores de Meteorología del Estado respecto al total de aspirantes admitidos	Promoción profesional
I_07.02	Participación en procesos selectivos para el acceso por el turno de promoción interna al Cuerpo de Diplomados en Meteorología del Estado desagregado por sexo	Promoción profesional

Indicador	Nombre	Aspecto al que se refiere
I_07.03	Participación en procesos selectivos para el acceso por el turno de promoción interna al Cuerpo Superior de Meteorólogos del Estado desagregado por sexo	Promoción profesional
I_07.04	Porcentaje de aspirantes que promocionan al Cuerpo de Observadores de Meteorología del Estado respecto al total de los aspirantes admitidos de su sexo	Promoción profesional
I_07.05	Porcentaje de observadores que promocionan al Cuerpo de Diplomados en Meteorología del Estado desagregado por sexo	Promoción profesional
I_07.06	Porcentaje de diplomados que promocionan al Cuerpo Superior de Meteorólogos del Estado desagregado por sexo	Promoción profesional
I_07.07	Evolución del número de funcionarios que promocionan al cuerpo de categoría superior	Promoción profesional
I_07.08	Distribución del grado personal alcanzado a la edad de jubilación desagregado por sexo	Promoción profesional
I_08.02	Porcentaje de trabajadores que reciben cursos del Plan de Acción Formativa de AEMET desagregados por sexo	Formación cursos recibidos e impartidos
I_08.03	Profesorado de cursos del Plan de Acción Formativa de AEMET desagregado por sexo	Formación cursos recibidos e impartidos
I_08.04	Número medio de clases de los cursos del Plan de Acción Formativa impartidas anualmente desagregado por sexo	Formación cursos recibidos e impartidos
I_09.01	Salario anual medio de los trabajadores de AEMET desagregado por sexo	Retribuciones incluidos complementos de productividad
I_09.02	Distribución de la retribución anual media de los funcionarios de los grupos A1/A2/C1 desagregado por sexo	Retribuciones incluidos complementos de productividad
I_10.01	Proporción de mujeres y de hombres entre los trabajadores con permiso maternal/paternal	Ejercicio corresponsable de los derecho de la vida personal, familiar y laboral
I_10.02	Porcentaje de los trabajadores que disfrutan del permiso de lactancia entre los que han disfrutado un permiso por nacimiento de un hijo desagregado por sexo	Ejercicio corresponsable de los derecho de la vida personal, familiar y laboral

Indicador	Nombre	Aspecto al que se refiere
I_10.06	Porcentaje de trabajadores que son perceptores de ayudas sociales desagregado por sexo	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal familiar y laboral
I_10.07	Importe promedio recibido en concepto de ayudas sociales desagregado por sexo	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal familiar y laboral
I_11.01	Número medio de denuncias por acoso laboral desagregado por sexo	Prevención del acoso sexual y laboral
I_11.02	Número medio de denuncias por acoso sexual desagregado por sexo	Prevención del acoso sexual y laboral
I_12.01	Responsabilidad femenina en la elaboración del Pliegos Técnicos de las licitaciones de AEMET	Otros
I_12.02	Liderazgo femenino en las empresas que son contratadas por AEMET	Otros
I_12.03	Porcentaje de mujeres entre los colaboradores de la red termopluviométrica de AEMET	Otros

2.3. Fuentes de información utilizadas para obtener las estadísticas

Salvo en un caso, los indicadores que se han seleccionado para el cálculo de estadísticas que permitan analizar la situación de igualdad entre hombres y mujeres en AEMET, utilizan bases de datos internas e información recogida sistemáticamente por las Direcciones de Administración y de Planificación, Estrategia y Desarrollo Comercial. En particular, de las unidades de Recursos Humanos, Gestión Económica, Formación, Planificación, Relaciones Internacionales y Atención a Usuarios. Ello hace posible la continuidad en el cálculo de los valores de los indicadores, si así lo estima la Presidencia de AEMET.

Una dificultad encontrada para obtener estadísticas desagregadas por sexo ha sido la inexistencia en la inmensa mayoría de bases de datos y relaciones o listas utilizadas, de un campo que informe sobre el sexo de cada una de las personas implicadas. Para este estudio, se ha creado este campo utilizando el nombre de las personas. La única base de datos que contaba con esta información, del Área de Recursos Humanos, contemplaba tres opciones para definir el sexo de los trabajadores: mujer, hombre o no binario/no declara. Dado el escaso porcentaje sobre el total de la plantilla de la clase no binario/no declara, esta clase no se ha tenido en cuenta salvo en el caso del indicador que muestra la evolución del número total de trabajadores de AEMET.

El caso excepcional en el que no se ha utilizado información interna de la Agencia corresponde al indicador que mide el conocimiento, uso y acceso de/a la información meteorológica y la valoración de AEMET por parte de la sociedad. Este indicador se recoge dentro del aspecto referente a la presencia de perspectiva de género en la producción de la Agencia, al que la

Organización Meteorológica Mundial otorga una gran relevancia. Para el cálculo de las estadísticas de este indicador se ha utilizado una encuesta realizada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) en el año 2011 tras la firma de un Convenio a este respecto con AEMET. Si se deseara continuar con el cálculo del valor de este indicador en base a unos datos fiables sobre la percepción de la sociedad, sería necesario un acuerdo con el CIS para la realización periódica (con frecuencia plurianual) de este tipo de estudios sociológicos.

2.4. Indicadores adicionales propuestos para avanzar en un futuro en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de AEMET

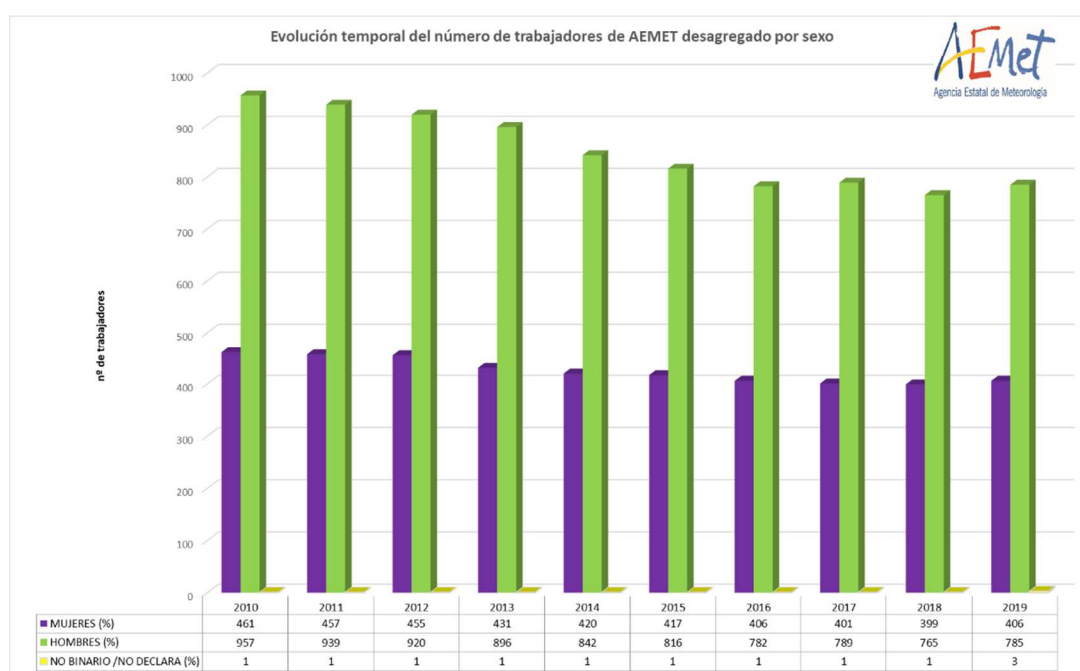
Además de los indicadores para los que se ha calculado su valor actual, en el grupo se ha planteado una serie de indicadores adicionales que podrían también ser de utilidad en un futuro. Son los que se mencionan en la siguiente tabla:

Nombre	Aspecto al que se refiere
Perspectiva de género en la producción documental de la Agencia	Presencia de perspectiva de género en la producción de la Agencia
Perspectiva de género en las herramientas de gestión de la Agencia	Presencia de perspectiva de género en la producción de la Agencia
Distribución por sexo de los empleados públicos que trabajan en las diferentes áreas funcionales de la Agencia	Clasificación profesional por grupos, niveles, departamento y áreas funcionales
Cursos impartidos en materia de igualdad en el Plan de Acción Formativa de la Agencia	Formación cursos recibidos e impartidos
Porcentaje de trabajadores con reducción de jornada desagregado por sexo	Ejercicio corresponsable de los derecho de la vida personal, familiar y laboral
Porcentaje de trabajadores con flexibilidad de la jornada por motivos de conciliación desagregada por sexo	Ejercicio corresponsable de los derecho de la vida personal, familiar y laboral
Porcentaje de trabajadores con ampliación de jornada de verano por motivos de conciliación desagregada por sexo	Ejercicio corresponsable de los derecho de la vida personal, familiar y laboral
Porcentaje de trabajadores que han percibido gratificación desagregado por sexo	Condiciones de Trabajo
Importe medio anual de las gratificaciones recibidas por los trabajadores desagregado por sexo	Retribuciones incluidos complementos de productividad

3. Resultados

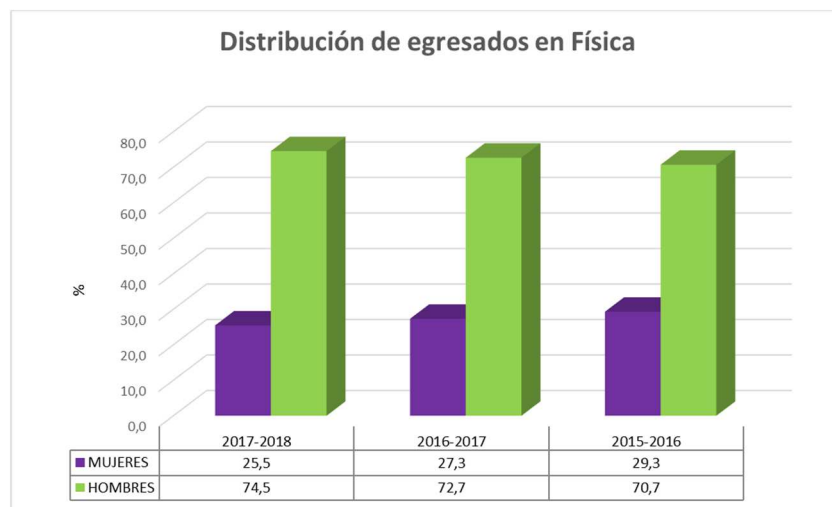
En todos los gráficos que se muestran en el apartado de resultados se han utilizado los mismos colores para distinguir a las mujeres (violeta) de los hombres (verde).

El primer indicador que se presenta en el documento es la evolución del número de trabajadores de AEMET a fecha de 31 de diciembre desde 2010 (30 de junio en caso de 2019) y que se ha obtenido de la consulta de las bases de datos que utiliza el Área de Recursos Humanos de la Dirección de Administración. El valor de este indicador a lo largo de los años se representa gráficamente con un gráfico de barras de diferentes colores para diferenciar mujeres de hombres, y de los trabajadores que no declaran su sexo entre los anteriores.



Indicador I_00.01: Evolución del número de empleados públicos de AEMET a fecha del 31 de diciembre (excepto 2019) desagregado por sexo. Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de Recursos Humanos de AEMET

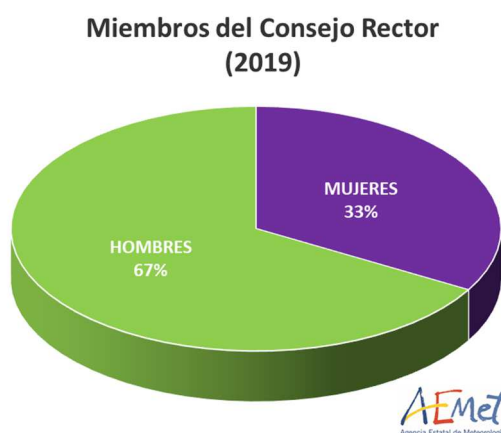
El valor del indicador cada año se ha utilizado en el resto de indicadores cuando se han obtenido estadísticas tales como promedios. Se puede observar que, si bien el número de trabajadores de AEMET ha ido disminuyendo en el transcurso de estos años, el porcentaje de mujeres y de hombres respecto al total de trabajadores se ha mantenido en torno a 1/3 y 2/3 respectivamente a lo largo de los mismos. Hay que tener en cuenta que la mayoría de los empleados públicos que trabajan en AEMET son funcionarios de los cuerpos especiales de Meteorología. Un buen número de estos funcionarios tienen una titulación universitaria de una carrera de Ciencias. Las mujeres no llegan a 1/3 del total de titulados en este tipo de estudios, como se observa en la gráfica siguiente que muestra las estadísticas de egresados en Física por las Universidades españolas en los últimos años de acuerdo con las cifras publicadas por el Ministerio de Educación.



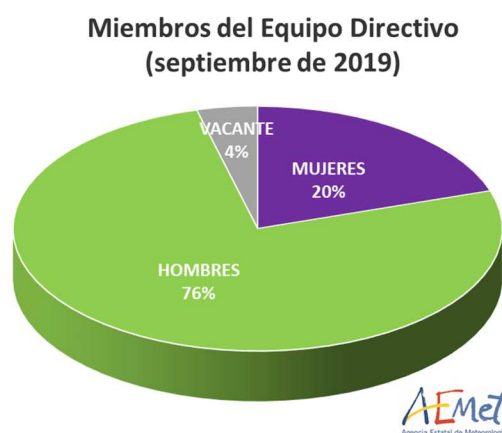
Distribución por sexo de los egresados en Física por las Universidades españolas en los cursos 2015-2016, 2016-2017 y 2017-2018. Fuente: Ministerio de Educación (<http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/universitaria/estadisticas/alumnado/desde-2015.html>)

3.1. Composición de los órganos de gobierno y del equipo directivo de AEMET

Las figuras siguientes muestran las estadísticas obtenidas en el análisis de este aspecto de AEMET. Los valores de los indicadores se han calculado en base a los datos actuales acerca de la composición de los órganos de gobierno y del equipo directivo de AEMET. Todos los indicadores relativos a este aspecto son estadísticas que muestran el porcentaje de mujeres y de hombres sobre el total de componentes del órgano directivo correspondiente en el año actual, y se representan con gráficos circulares en los que los sectores que representan a las personas de cada sexo son proporcionales al porcentaje de este sexo en el órgano directivo correspondiente.



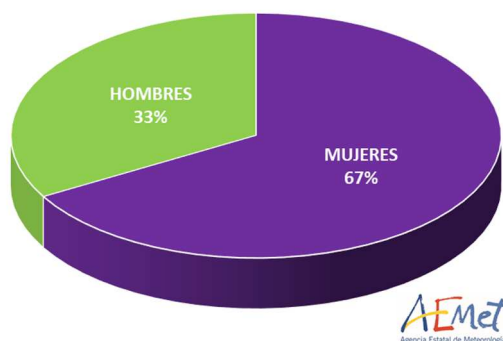
Indicador I_01.01: Paridad en el Consejo Rector de AEMET. Fuente: Actas del Consejo Rector de AEMET



Indicador I_01.02: Paridad en el equipo directivo de AEMET. Fuente: Relación de Puestos de Trabajo de AEMET

Los valores obtenidos indican que en la actualidad no hay una situación de paridad en ninguno de los órganos directivos de la Agencia. El Consejo Rector, el equipo directivo de AEMET, y la Comisión Permanente están compuestos fundamental, o exclusivamente, por hombres. Sin embargo, los miembros de la Comisión de Control son mayoritariamente mujeres.

Miembros de la Comisión de Control (2019)



Indicador I_01.03: Paridad en la Comisión de Control de AEMET. Fuente: *Actas de la Comisión de Control de AEMET*

Miembros de la Comisión Permanente (2019)

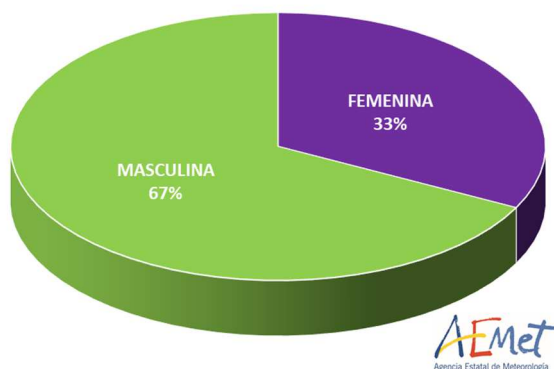


Indicador I_01.04: Paridad en la Comisión Permanente de AEMET. Fuente: *Actas de la Comisión Permanente de AEMET*

3.2. Representación femenina en proyectos del Plan Estratégico, comités de organismos o consorcios, etc.

Los valores de los indicadores escogidos para analizar la situación de igualdad en este aspecto se presentan en los siguientes gráficos.

Participación en órganos de gobernanza de organismos internacionales (2018)

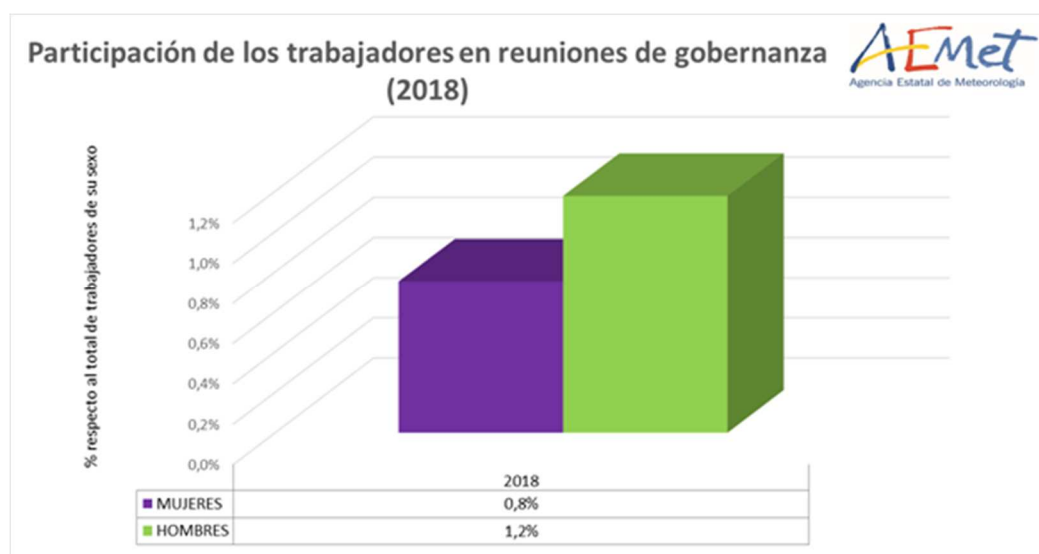


Indicador I_02.01: Participación femenina en reuniones internacionales de gobernanza. Fuente: *Base de Datos de viajes internacionales del Área de Relaciones Internacionales de AEMET*

El primer indicador corresponde a la distribución por sexo de los comisionados de AEMET en todas las reuniones de gobernanza de los organismos internacionales en los que la Agencia representa a España. El indicador no distingue si es una misma persona la que ha acudido a diferentes reuniones, sólo si la representación ha sido masculina o femenina.

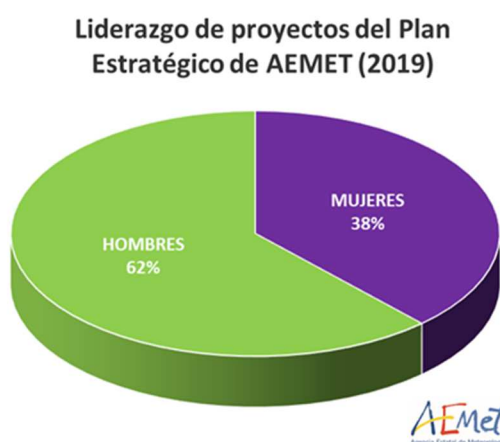
El valor obtenido para el año 2018 muestra que la representación oficial de AEMET ante estos organismos ha sido mayoritariamente masculina.

Se ha generado una lista con los trabajadores de AEMET que han participado en este tipo de actividades desagregada por sexo. A partir de la misma, se ha calculado de forma separada para mujeres y hombres el porcentaje de integrantes de la lista de un mismo sexo sobre el total de empleados de AEMET de su sexo. Estos valores se representan en la figura a continuación y reflejan una ligeramente menor participación porcentual de las mujeres en estas actividades de representación oficial ante organismos internacionales de gobernanza. El resultado encontrado es achacable a la composición del equipo directivo, a la del comité de dirección, y a la del Área de Relaciones Internacionales de AEMET, que son quienes han llevado a cabo estas actividades.



Los dos siguientes indicadores exploran el grado de liderazgo y de participación de las trabajadoras de AEMET en los proyectos del Plan Estratégico de la Agencia.

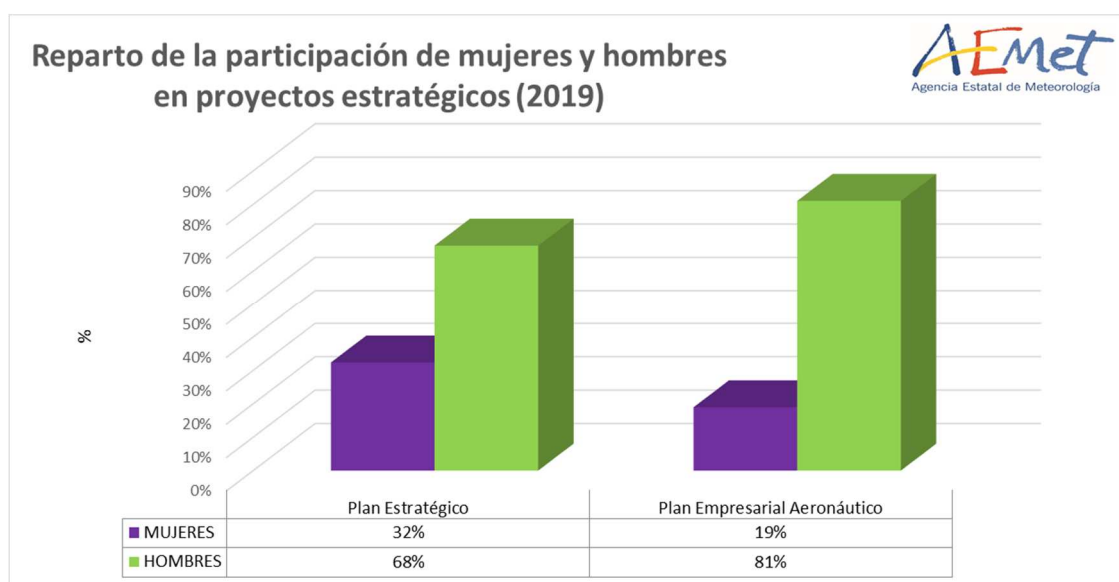
El indicador I_02.02 obtiene el porcentaje de proyectos del Plan Estratégico que son liderados por mujeres y por hombres respectivamente. El valor obtenido para este año 2019 muestra que la proporción de proyectos dirigidos por mujeres en la Agencia (38%) es ligeramente superior al porcentaje de mujeres en el total de la plantilla de AEMET (34%).



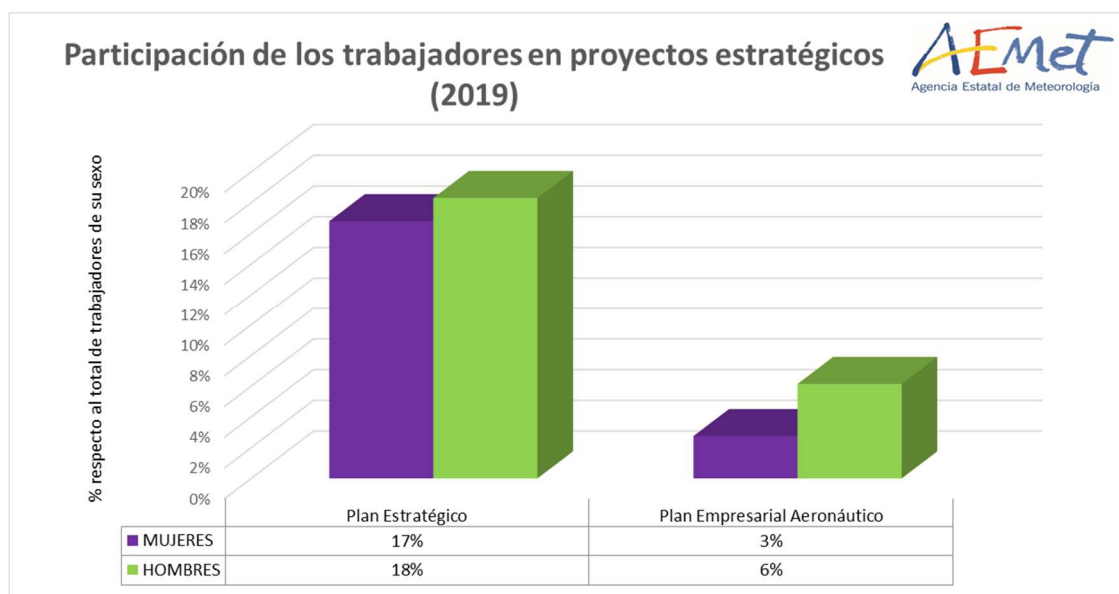
Indicador I_02.02: Liderazgo femenino en proyectos estratégicos. Fuente: Relación de proyectos del Plan Estratégico de AEMET

El indicador I_02.03 utiliza la relación de integrantes de los proyectos del Plan Estratégico de y del Plan Empresarial Aeronáutico para obtener la proporción de mujeres y de hombres en la misma. De forma complementaria, se ha obtenido el porcentaje de mujeres y de hombres que participan en este proyecto frente al total de trabajadores de su sexo de la Agencia.

Como se aprecia en las dos figuras siguientes hay una menor proporción de mujeres respecto al total de participantes en los proyectos del Plan Estratégico, pero que se corresponde con el porcentaje de mujeres entre el total de trabajadores de la Agencia. Es decir, el porcentaje de mujeres de la Agencia que participan en el Plan Estratégico (17%) es muy similar al porcentaje de hombres (18%). De la figura inferior se desprende que casi una quinta parte de los recursos humanos de la Agencia participa en los proyectos de innovación, mejora, desarrollo o investigación recogidos en el Plan Estratégico. Para los proyectos aeronáuticos, que están integrados en el Plan Empresarial Aeronáutico (y no todos ellos forman parte del Plan Estratégico), la participación de los trabajadores cae hasta el 3% en el caso de las mujeres, la mitad que en el caso de los hombres, que desciende algo menos (hasta el 6%).



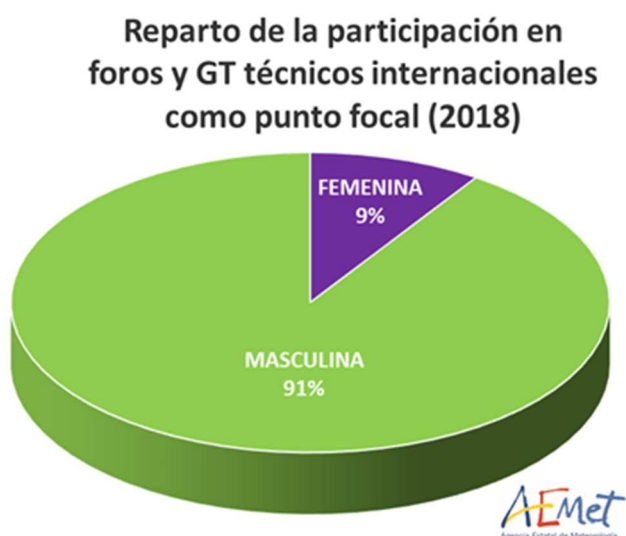
Indicador I_02.03: Participación femenina en proyectos estratégicos. Fuente: Fichas de seguimiento de los proyectos del Plan Estratégico y del Plan Empresarial Aeronáutico.



Porcentaje de mujeres y de hombres de AEMET respecto al total de trabajadores de su sexo que participan en proyectos del Plan Estratégico y/o del Plan Empresarial Aeronáutico. *Fuente: Fichas de seguimiento de los proyectos del Plan Estratégico y del Plan Empresarial Aeronáutico.*

Los dos últimos apartados de este aspecto se refieren a algunos ámbitos de la participación de los trabajadores de AEMET en actividades internacionales de índole técnico.

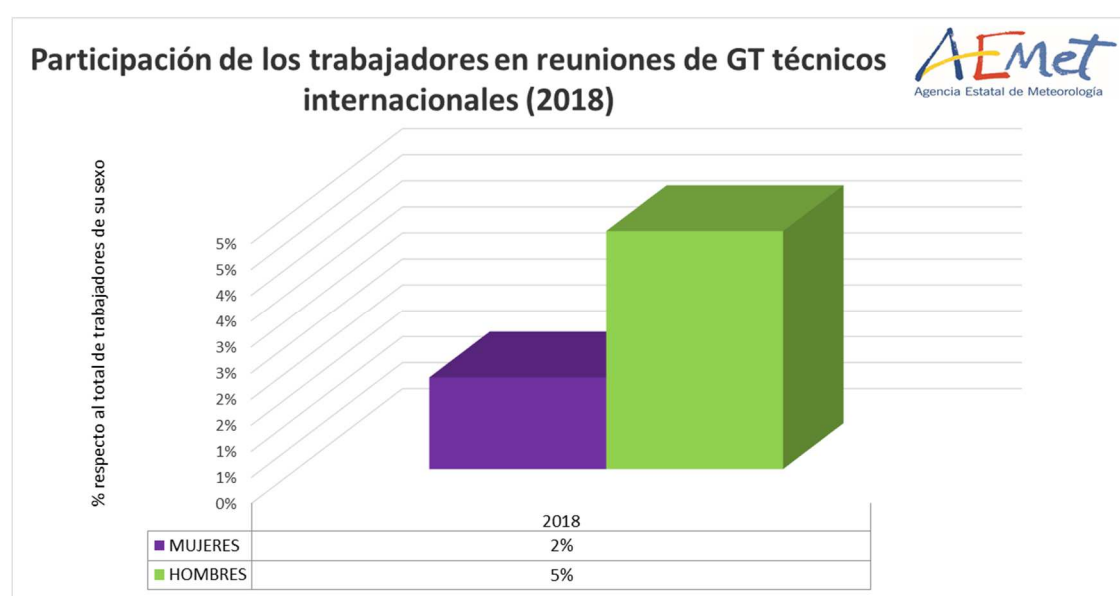
El primer indicador ofrece información sobre la participación de las mujeres y los hombres de la Agencia como puntos focales de foros puestos en funcionamiento por la Organización Meteorológica Mundial o los Servicios Meteorológicos Nacionales de los países europeos en el ámbito de la predicción operativa, las redes de observación, la meteorología aeronáutica, la climatología etc.



Indicador I_02.04: Participación femenina en reuniones de foros, programas o grupos de trabajo técnicos internacionales a los que participa AEMET (no incluye los compromisos en los que la Agencia contribuye con recursos humanos). *Fuente: Base de Datos de viajes internacionales del Área de Relaciones Internacionales de AEMET.*

Este indicador no incluye las actividades referentes a los compromisos internacionales asumidos por AEMET en los que la Agencia contribuye “en especie” con sus trabajadores, es decir proyectos I+D financiados, o el SAF de Nowcasting, o los compromisos en Consorcios para la Predicción Numérica del Tiempo (HIRLAM) o el desarrollo de modelos climáticos (EC-Earth o HARMCLIM) , o servicios específicos que AEMET presta a la comunidad internacional bajo el requerimiento de la Organización Meteorológica Mundial como el RBCC-E, SDS-WAS, MEDCOF etc, que requieren de una importante dedicación en términos de recursos humanos.

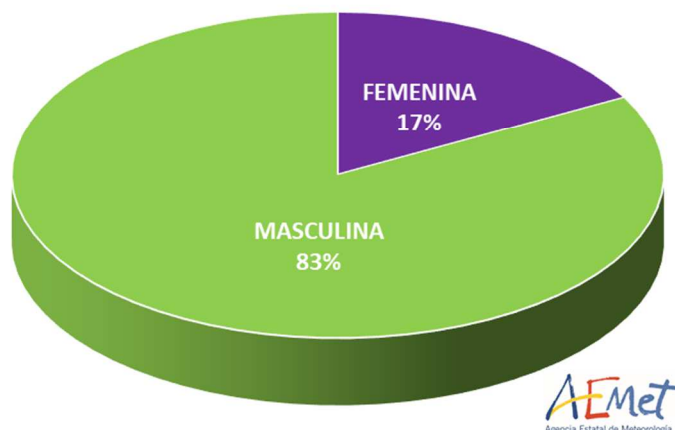
Como se observa en el gráfico que presenta el valor del indicador, la participación de los representantes de AEMET como puntos focales en estos foros, grupos de trabajo técnicos, o programas, es fundamentalmente masculina. Para complementar la información, se ha obtenido de forma separada para mujeres y hombres de la Agencia, la proporción de aquellos que actúan como puntos focales en estos foros. La figura de debajo muestra que la proporción de mujeres de la Agencia que realiza estas actividades (2%) es inferior a la de los hombres (5%). Estos resultados están ligados posiblemente a los puestos de trabajo ocupados por las mujeres en la Agencia.



Porcentaje de mujeres y de hombres de AEMET respecto al total de trabajadores de su sexo que participan ocasionalmente en reuniones de foros, programas o grupos de trabajo técnicos internacionales a los que participa AEMET (no incluye los compromisos en los que la Agencia contribuye con recursos humanos). Fuente: Base de Datos de viajes internacionales del Área de Relaciones Internacionales de AEMET.

El segundo indicador generado suministra información sobre la participación de mujeres y hombres de la Agencia en actividades de cooperación al desarrollo en países de Iberoamérica y de África.

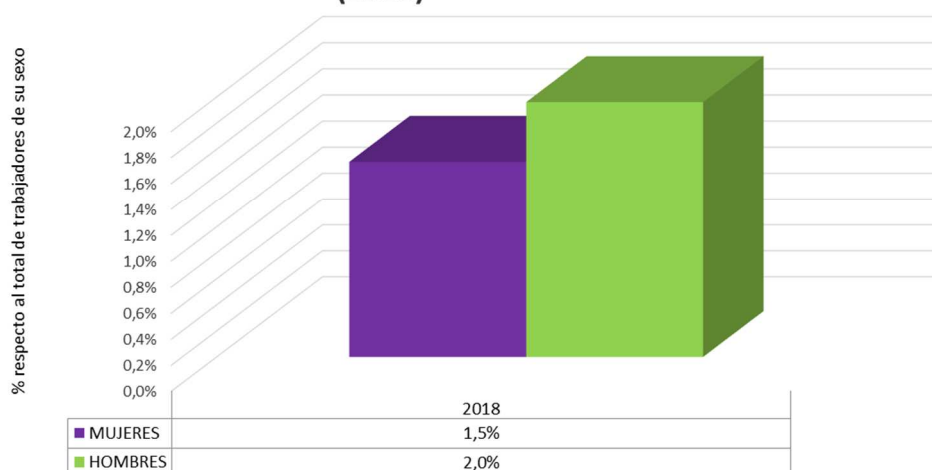
Reparto de la participación en trabajos de cooperación al desarrollo (2018)



Indicador I_02.05: Participación femenina en actividades de cooperación al desarrollo. Fuente: Base de Datos de viajes internacionales del Área de Relaciones Internacionales de AEMET.

Como se observa en la figura que muestra el valor del indicador, los trabajos de cooperación al desarrollo en AEMET son realizados mayoritariamente por hombres. Si se obtiene el porcentaje de mujeres y de hombres que llevan a cabo estas actividades entre el total de los trabajadores de su sexo se observa que es bastante similar (alrededor de un 2%, ver figura siguiente). Ello indica que los hombres que realizan trabajos de cooperación dedican mayor tiempo a los mismos que las mujeres que también participan en estas actividades.

Participación de los trabajadores en cooperación al desarrollo (2018)

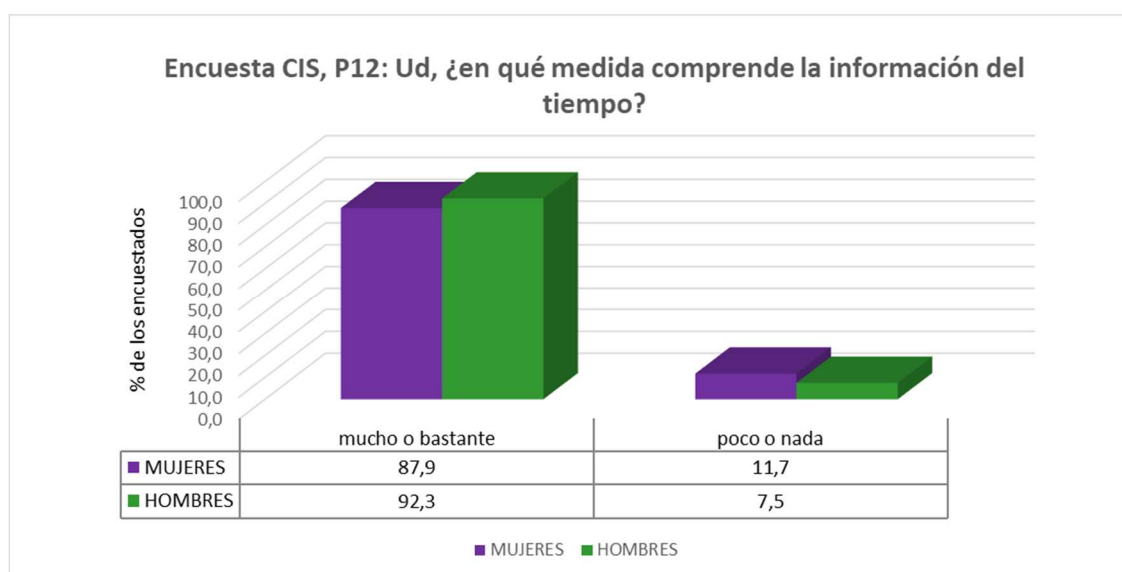


Porcentaje de mujeres y de hombres de AEMET respecto al total de trabajadores de su sexo que participan en actividades de cooperación al desarrollo. Fuente: Base de Datos de viajes internacionales del Área de Relaciones Internacionales de AEMET.

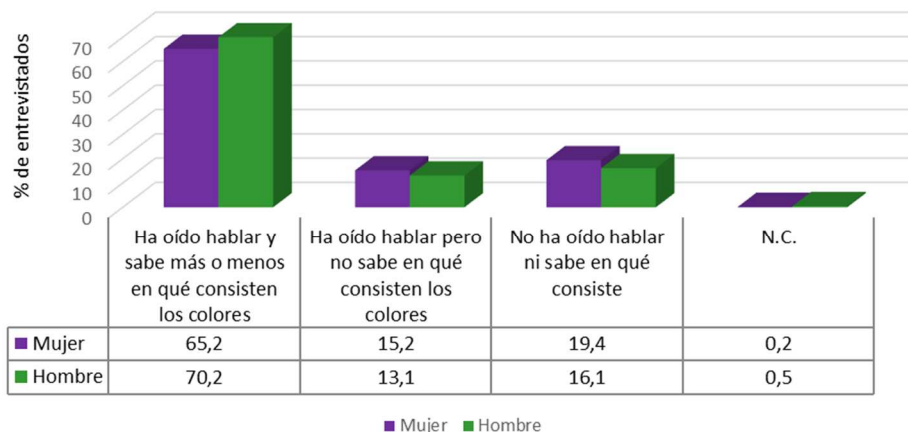
3.3. Presencia de perspectiva de género en la producción de la Agencia

En este primer diagnóstico sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres que se ha elaborado en AEMET, y para analizar este aspecto, se han obtenido únicamente estadísticas desagregadas por sexo sobre la percepción por parte de la sociedad de los productos y servicios generados o prestados por AEMET, y también sobre los usuarios particulares que los solicitan expresamente. Los dos indicadores seleccionados que se han calculado ofrecen los resultados que se presentan a continuación.

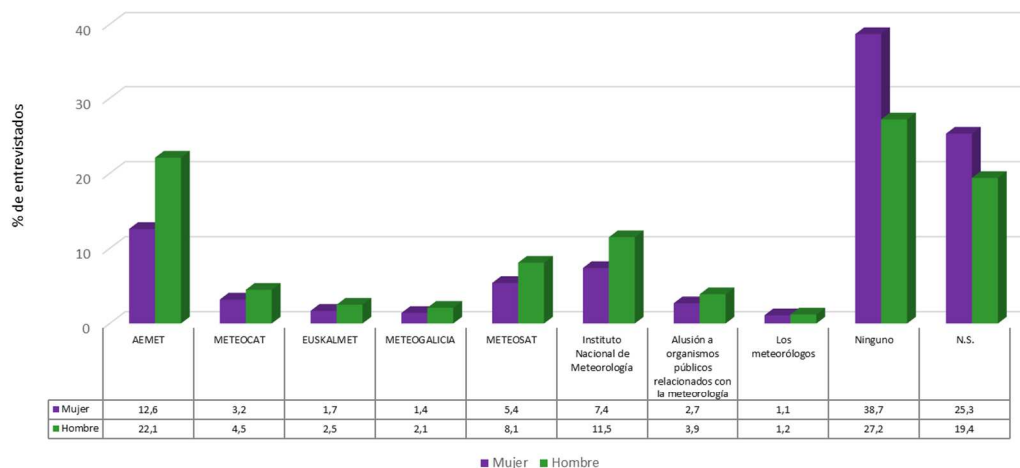
El primero de los indicadores se refiere al conocimiento, uso y acceso de los productos de AEMET, así como a su evaluación por parte de la sociedad. Para poder obtener estadísticas relevantes para este estudio se ha utilizado la encuesta realizada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) en el año 2011 sobre el uso y evaluación de la información meteorológica y evaluación de AEMET, ya que no se cuenta con información de estas características más reciente. El CIS permite distinguir las respuestas en función del sexo del encuestado. Para obtener valores de este indicador se han extraído las preguntas sobre conocimiento, uso y acceso a la información meteorológica, así como evaluación de AEMET en las que existía una diferencia en la respuesta dependiendo del sexo de los encuestados. Los resultados obtenidos respecto al conocimiento de la información meteorológica y de AEMET se muestran en las cinco gráficas siguientes.



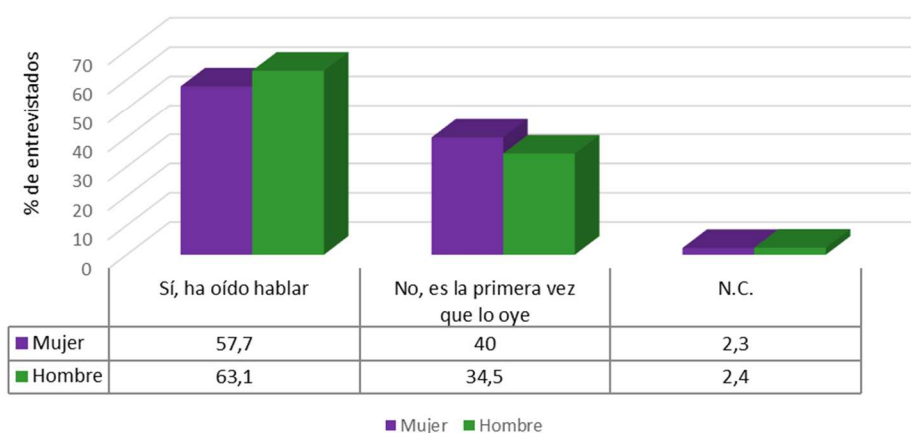
Encuesta CIS, P19: ¿ha oído hablar de avisos meteorológicos basados en colores?

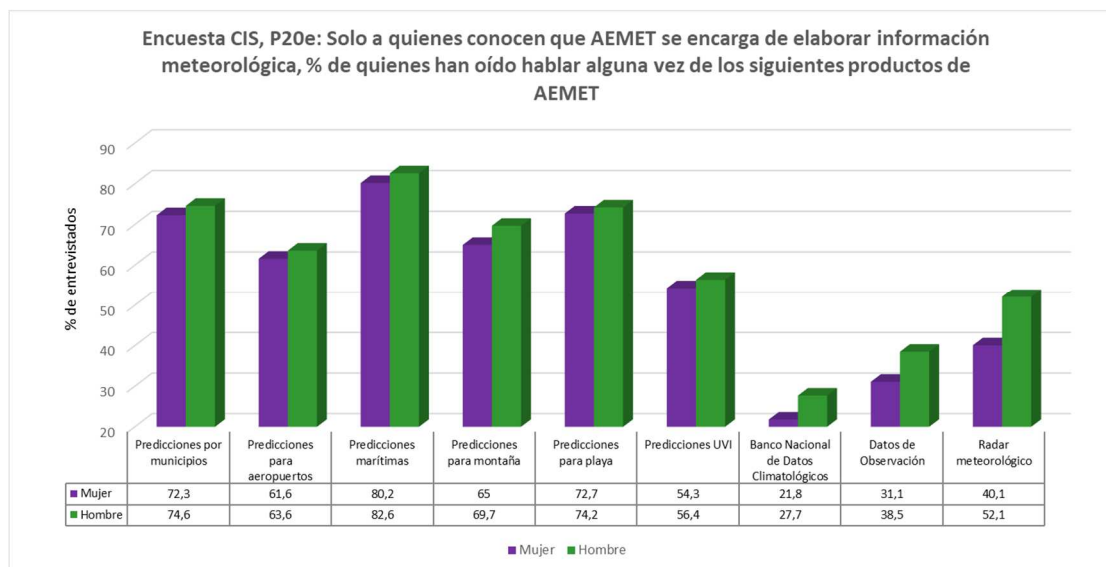


Encuesta CIS, P20: ¿qué organismos conoce Ud que se encarguen de elaborar la información meteorológica?



Encuesta CIS, P20a: Solo a quienes no conocen que AEMET se encarga de elaborar información meteorológica, ¿ha oído hablar alguna vez de AEMET?



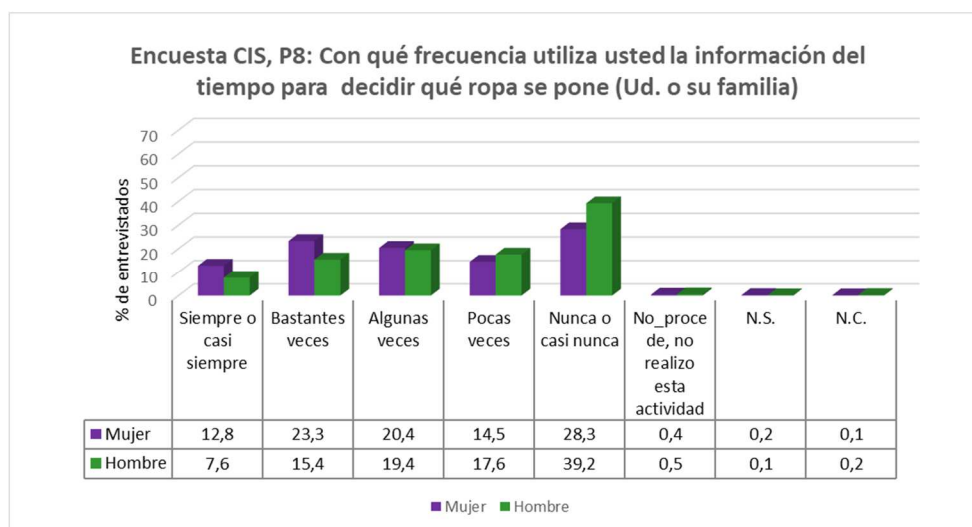


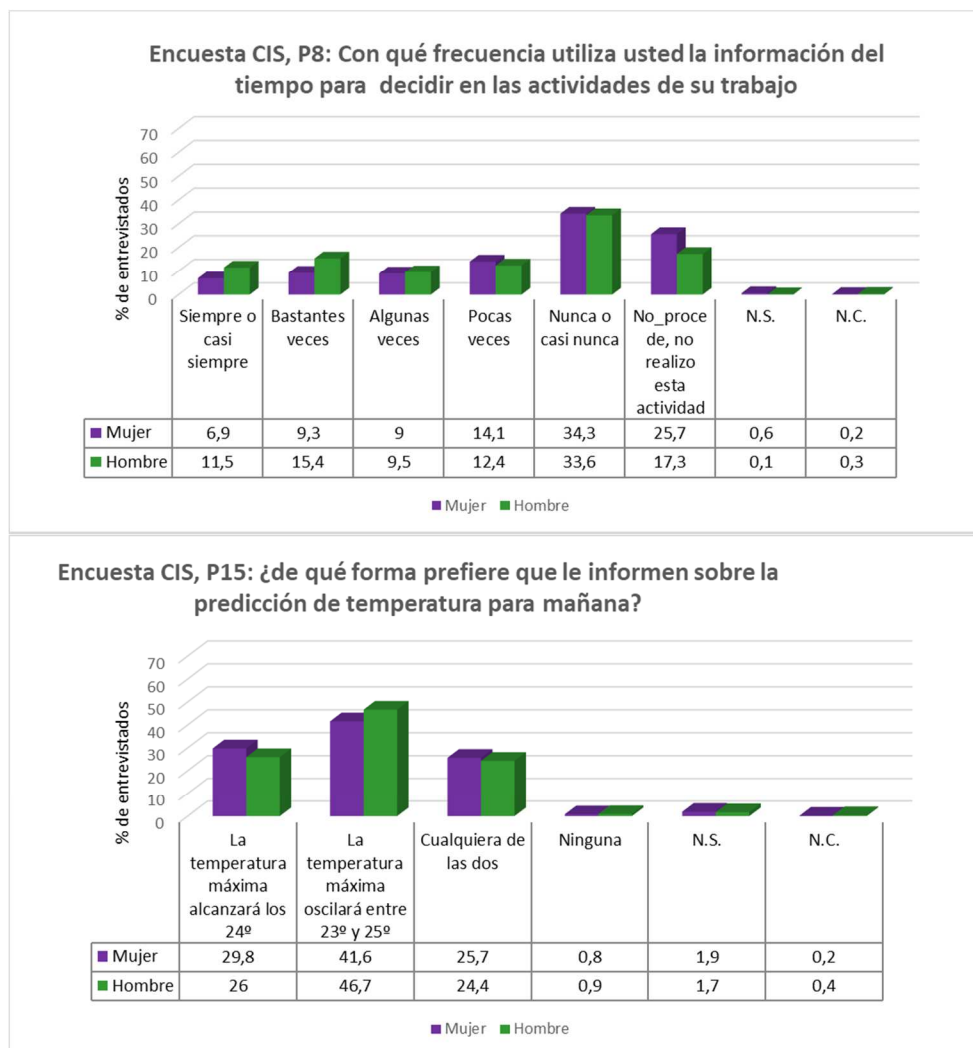
Indicador I_03.01: Percepción de los productos meteorológicos por parte de la sociedad. Preguntas relativas al conocimiento de la información meteorológica y de AEMET. *Fuente: encuesta del CIS del año 2011 sobre uso y evaluación de la información meteorológica y evaluación de AEMET.*

http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=12764

Los resultados de la encuesta indican que existe una ligera diferencia entre mujeres y hombres acerca del conocimiento de la información meteorológica y AEMET, siendo menor en el caso de las mujeres.

Las siguientes gráficas presentan los resultados relativos al uso de la información meteorológica:



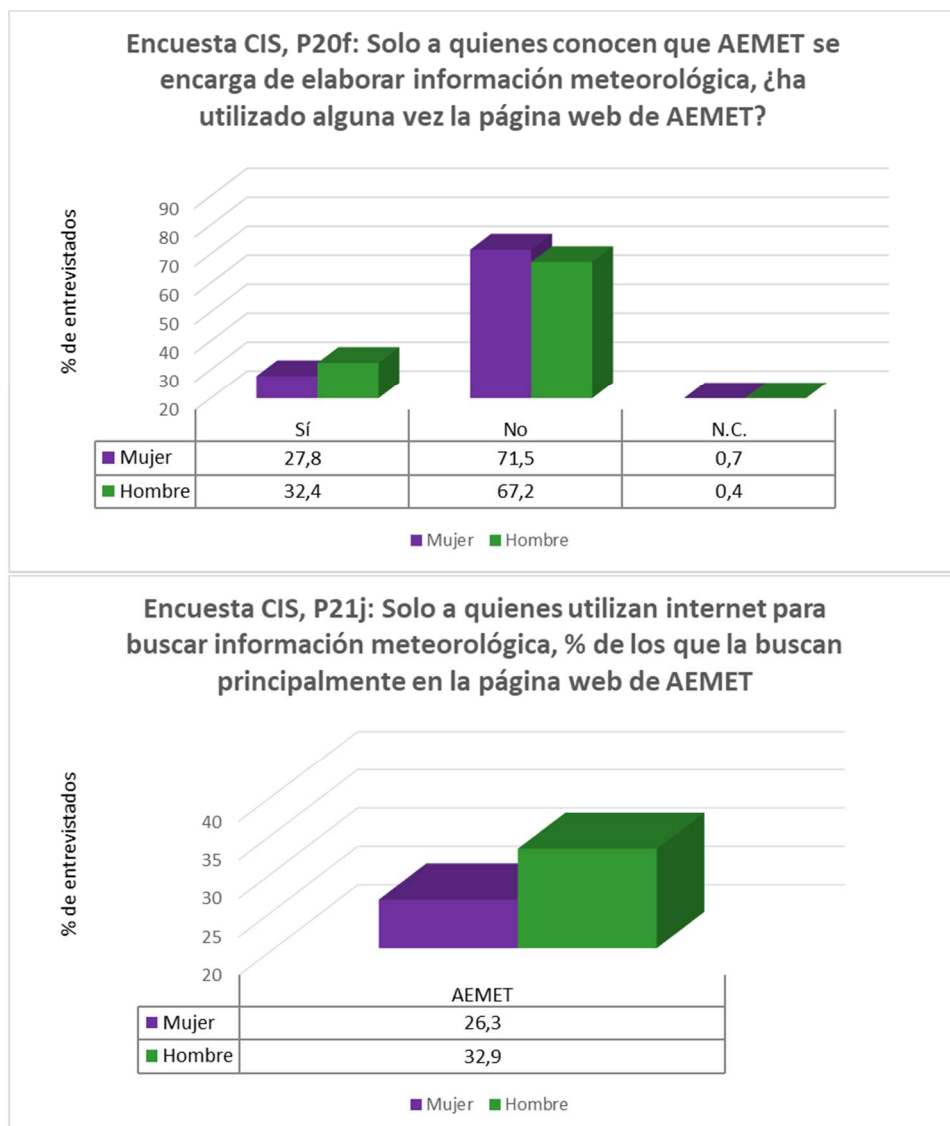


Indicador I_03.01: Percepción de los productos meteorológicos por parte de la sociedad. Preguntas relativas al uso de la información meteorológica. Fuente: encuesta del CIS del año 2011 sobre uso y evaluación de la información meteorológica y evaluación de AEMET.

http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=12764

Las gráficas anteriores permiten observar que hay pequeñas diferencias en lo que se refiere al uso de la información meteorológica. Por ejemplo, las mujeres la utilizan en menor medida para las actividades realizadas en su trabajo, y prefieren más las predicciones deterministas que los hombres.

Respecto al acceso a la información meteorológica existen ligeras diferencias en las respuestas de los entrevistados de diferente sexo en las siguientes preguntas:



Indicador I_03.01: Percepción de los productos meteorológicos por parte de la sociedad. Preguntas relativas al acceso a la información meteorológica. Fuente: encuesta del CIS del año 2011 sobre uso y evaluación de la información meteorológica y evaluación de AEMET.

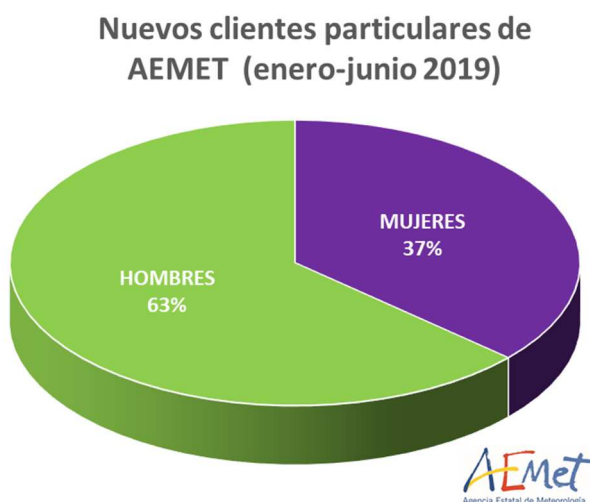
http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=12764

En estas preguntas sobre el acceso a la información meteorológica a través de internet, el análisis de las respuestas indica que las mujeres utilizan menos la página web de AEMET que los hombres.

Por último, respecto a la evaluación de los productos que ofrece AEMET, las respuestas ofrecidas indican que las mujeres y los hombres coinciden en la valoración del grado de acierto de las predicciones, la objetividad, calidad, utilidad y eficacia de la información meteorológica y los servicios suministrados por la Agencia.

El segundo indicador seleccionado para evaluar este aspecto es la utilización de los productos y servicios meteorológicos solicitados explícitamente por los clientes de AEMET. La gráfica

siguiente presenta el porcentaje de mujeres y de hombres entre el total de nuevos clientes de AEMET en los primeros seis meses de 2019:



Indicador I_03.02: Porcentaje de mujeres entre los nuevos clientes particulares de AEMET. *Fuente: Base de datos de clientes del Área de Atención a Usuarios de AEMET.*

El valor del indicador muestra que la información y servicios que se ofrecen en la cartera de AEMET a sus clientes son requeridos mayoritariamente por hombres.

3.4. Proceso de selección o de contratación

Los valores de los indicadores que representan la situación de igualdad en este aspecto se han obtenido utilizando las estadísticas de los procesos selectivos para el ingreso en los Cuerpos especiales de Meteorología por acceso libre y para la contratación temporal de personal laboral, así como de los concursos de méritos de personal funcionario. Los resultados de los 16 indicadores seleccionados se muestran a continuación.

El indicador I_04.10 presenta la evolución del número de mujeres y de hombres que ingresan como funcionarios en los Cuerpos de Meteorología mediante pruebas de acceso libre. La figura siguiente muestra que la mayoría de estos funcionarios de nuevo ingreso son hombres, dándose la situación más extrema en el Cuerpo Superior de Meteorólogos, en el que la práctica totalidad de aprobados de las pruebas de acceso libre son hombres. Sin embargo, se observa que en el Cuerpo de Diplomados en Meteorología es donde menos diferencia existe en el número de nuevos funcionarios de diferente sexo.

Las siguientes gráficas representan los valores obtenidos para los indicadores que proporcionan información sobre la participación en los pruebas selectivas para acceso a los tres Cuerpos de Meteorología, así como la proporción de aspirantes aprobados en el primer ejercicio de las pruebas, y la de los que las superan respecto al total de aspirantes de su sexo. Todos ellos han

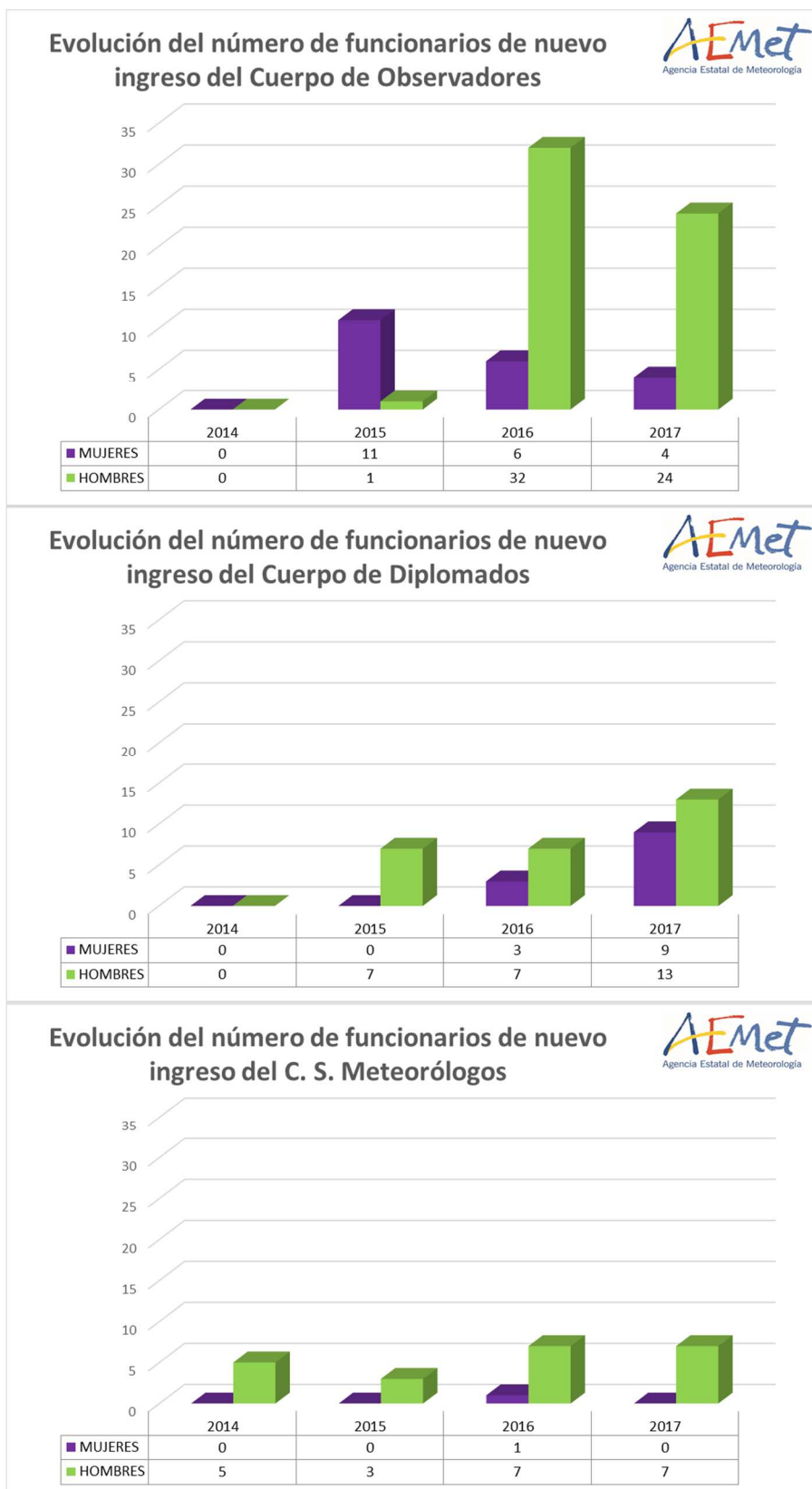
sido calculados con los datos de las pruebas selectivas correspondientes a la Oferta de Empleo Público de 2017.

Los indicadores I_04.01, I_04.04 y I_04.07 corresponden al acceso al Cuerpo de Observadores de Meteorología. Los valores de estos indicadores muestran que hay una mayor participación masculina en los procesos selectivos de acceso libre para el ingreso en el Cuerpo de Observadores. Además, el porcentaje de mujeres que superan el proceso respecto a los candidatos admitidos por su sexo, es 2 puntos porcentuales inferior al obtenido para los hombres.

Los indicadores I_04.02, I_04.05 y I_04.08 son los referentes al acceso al Cuerpo de Diplomados en Meteorología. Al igual que ocurre en el Cuerpo de Observadores, se aprecia una mayor tasa de participación masculina, aunque la diferencia en el número de aspirantes de los dos sexos es sustancialmente menor. En contraste con el Cuerpo de Observadores, en el Cuerpo de Diplomados se observa que la proporción de aspirantes que superan estos procesos, respecto del total de los candidatos admitidos de su sexo, es muy similar para mujeres y hombres, si bien el primer ejercicio es aprobado por un porcentaje mayor de hombres respecto al total de los solicitantes admitidos a las pruebas de su sexo.

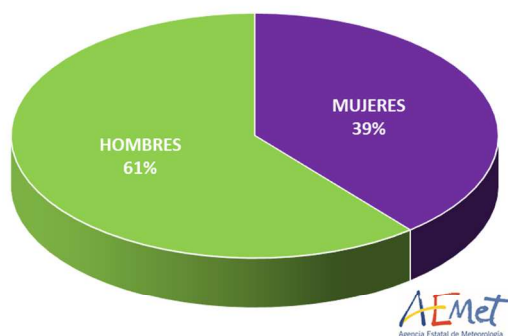
Los indicadores I_04.03, I_04.06 y I_04.09 corresponden al acceso al Cuerpo Superior de Meteorólogos del Estado. De nuevo, se vuelve a observar una mayor participación masculina que femenina en estas pruebas, siendo la diferencia más acusada que en los procesos selectivos de acceso al resto de Cuerpos de Meteorología. Sin embargo, el dato más llamativo es el relativo al porcentaje de aspirantes que superan estas pruebas, ya que la totalidad de aprobados son hombres (lo cual ha venido ocurriendo en las oposiciones de las Ofertas de Empleo Público de años anteriores).

Los resultados de los indicadores revelan que la tasa de aprobados en el primer ejercicio respecto del total de admitidos de su sexo es inferior en el caso de las mujeres para todos los Cuerpos. También muestran para los 3 Cuerpos (salvo el Cuerpo Superior de Meteorólogos del Estado en el caso de las mujeres) que entre 1/3-1/4-1/5 de los aspirantes que aprobaron el primer ejercicio consiguieron superar las pruebas selectivas. Ello ocurre de forma similar para los candidatos de diferente sexo, menos en el caso del Cuerpo Superior de Meteorólogos del Estado. Los resultados de los indicadores I_04.05 e I_04.06 muestran que hay una diferencia porcentual de 10 puntos entre hombres y mujeres en la proporción de aspirantes que aprueban el primer ejercicio en los dos Cuerpos de Diplomados (alrededor de 1 de cada 3 mujeres, y 1 de cada 2 hombres) y Meteorólogos (1 de cada 4 mujeres, y 1 de cada 3 hombres). En el caso del Cuerpo de Meteorólogos ninguna mujer superó finalmente el proceso selectivo, mientras que en el caso del Cuerpo de Diplomados las tasas de aspirantes que superan el proceso de mujeres y hombres son similares entre sí y también a la tasa de hombres aprobados en el Cuerpo Superior de Meteorólogos (alrededor de 1 de cada 10).

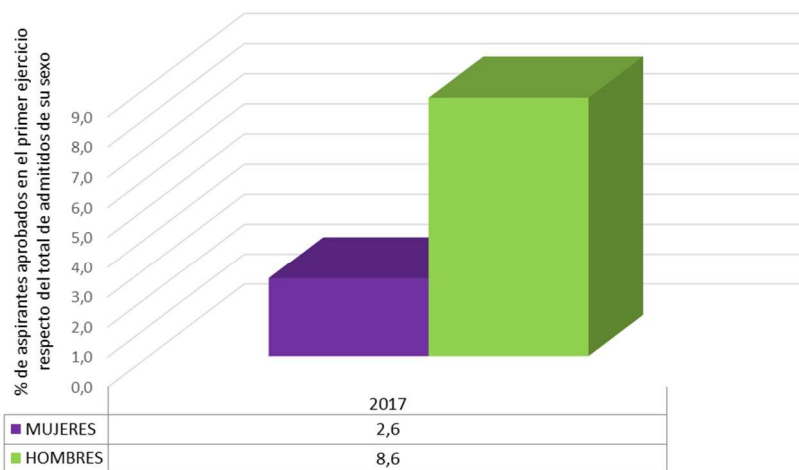


Indicador I_04.10: evolución del número de funcionarios de nuevo ingreso desagregado por sexo. Fuente: Informe de impacto de género del anteproyecto de ley de Presupuestos Generales del Estado 2019.

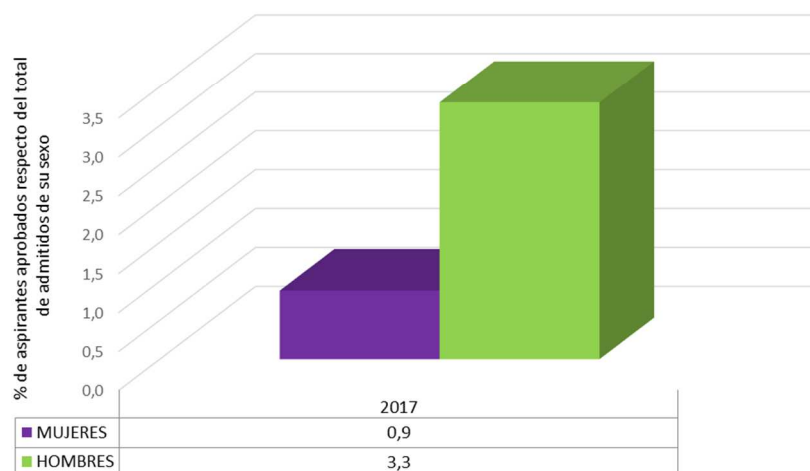
Participación en procesos selectivos de acceso libre para el ingreso en el Cuerpo de Observadores (2017)



Aprobados en el primer ejercicio de las pruebas de ingreso al Cuerpo de Observadores (acceso libre)

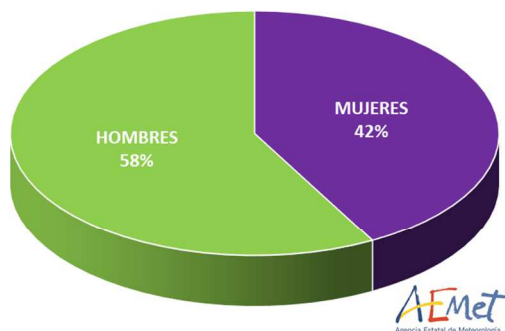


Aprobados en el proceso selectivo para ingreso al Cuerpo de Observadores (acceso libre)

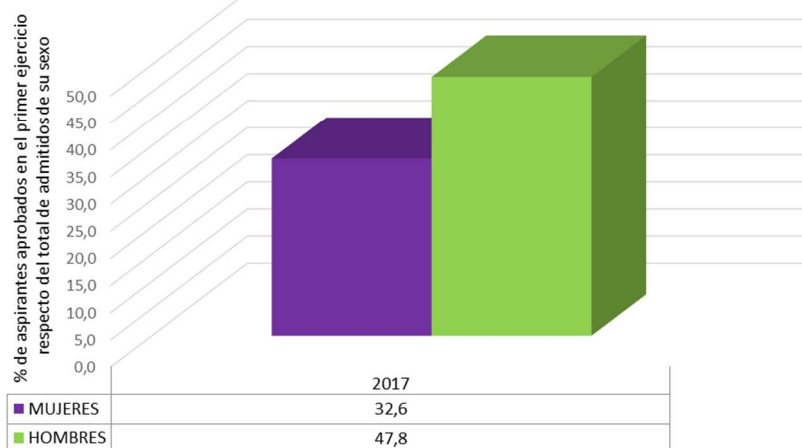


Indicadores I_04.01 (arriba), I_04.04 (centro), I_04.07 (abajo) referentes al proceso selectivo para ingreso en el C. de Observadores de Meteorología por acceso libre de la Oferta de Empleo Público de 2017. Fuente: listados publicados por el MITECO.

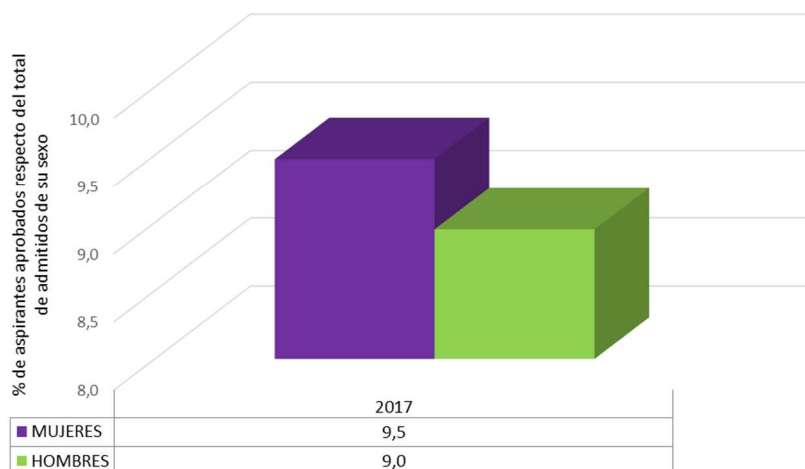
Participación en procesos selectivos de acceso libre para el ingreso en el Cuerpo de Diplomados (2017)



Aprobados en el primer ejercicio de las pruebas de ingreso al Cuerpo de Diplomados (acceso libre)



Aprobados en el proceso selectivo para ingreso al Cuerpo de Diplomados (acceso libre)

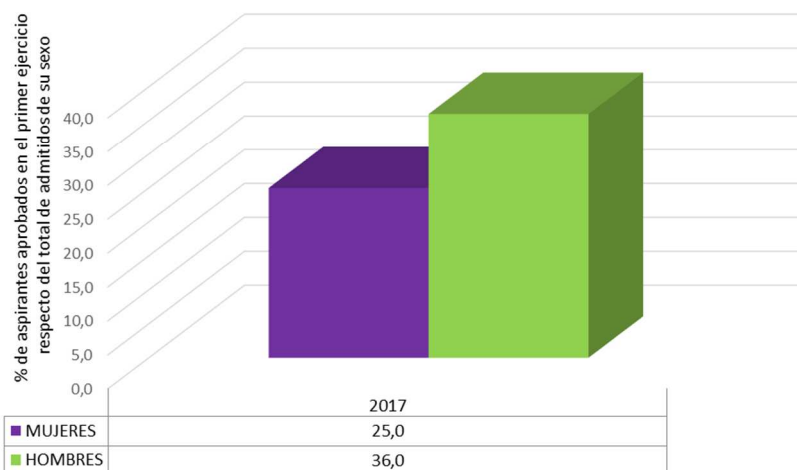


Indicadores I_04.02 (arriba), I_04.05 (centro), I_04.08 (abajo) referentes al proceso selectivo para ingreso en el C. de Diplomados en Meteorología por acceso libre de la Oferta de Empleo Público de 2017. Fuente: listados publicados por el MITECO.

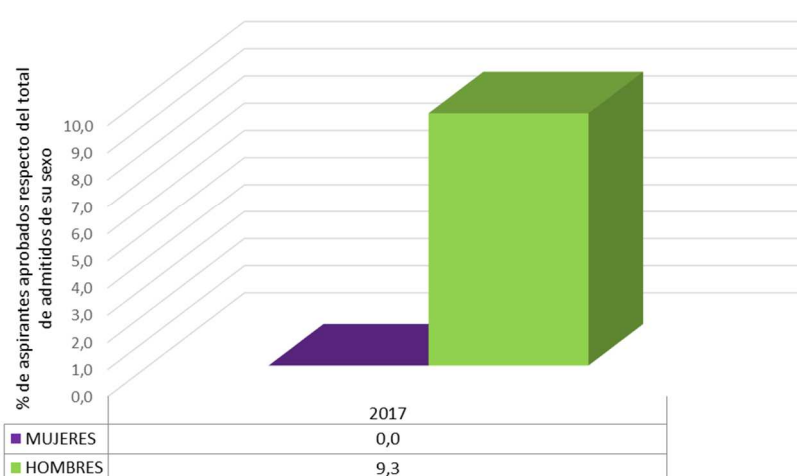
Participación en procesos selectivos de acceso libre para el ingreso en el C.S. de Meteorólogos (2017)



Aprobados en el primer ejercicio de pruebas de ingreso al C.S. Meteorólogos (acceso libre)



Aprobados en el proceso selectivo para ingreso al C.S. Meteorólogos (acceso libre)



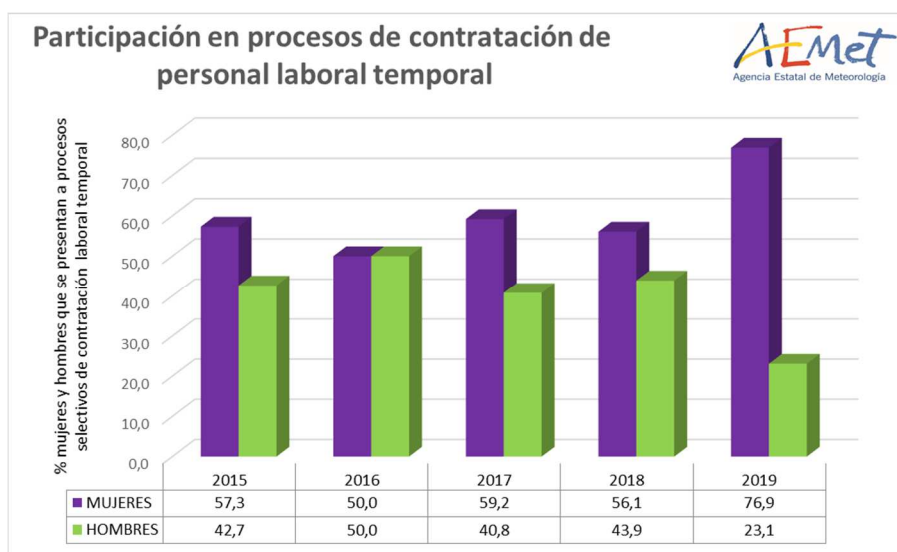
Indicadores I_04.03 (arriba), I_04.06 (centro), I_04.09 (abajo) referentes al proceso selectivo para ingreso en el C. Superior de Meteorólogos por acceso libre de la Oferta de Empleo Público de 2017. Fuente: listados publicados por el MITECO.

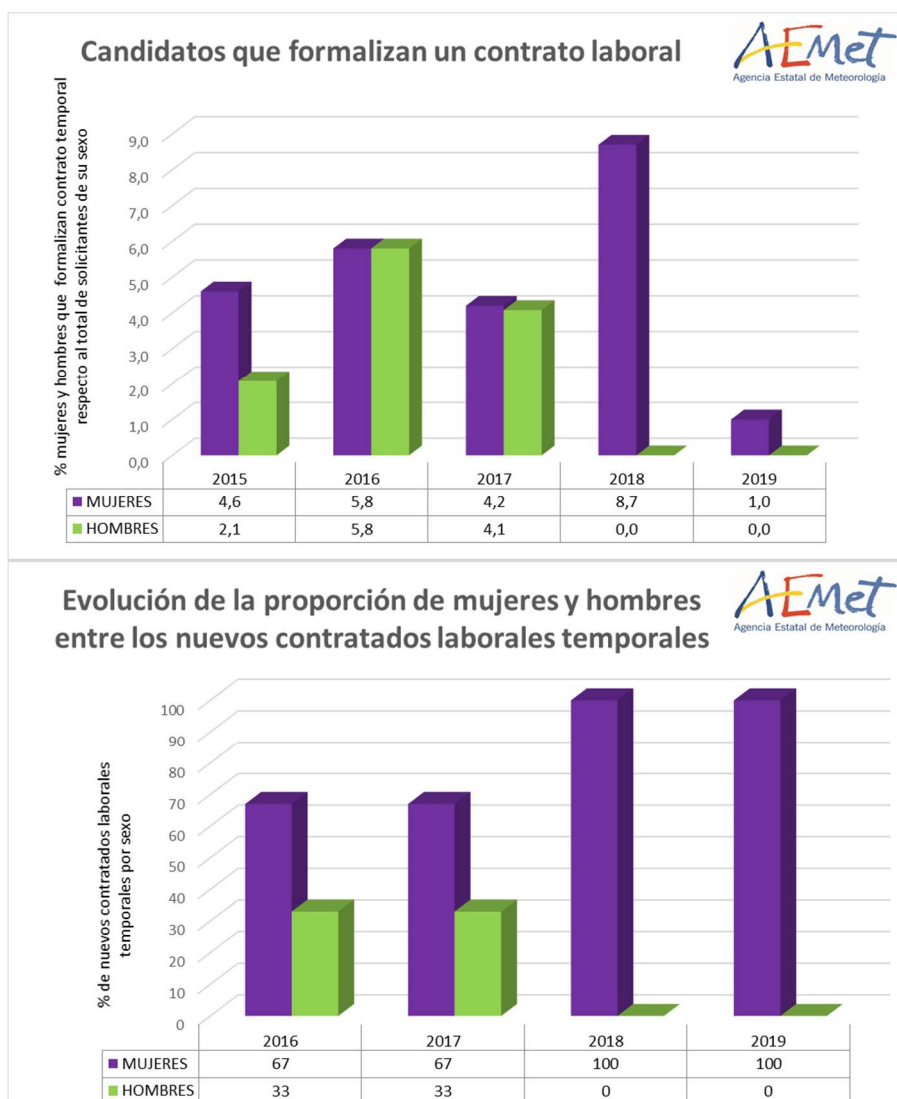
Los indicadores cuyos resultados se muestran a continuación son complementarios a los anteriores. Ofrecen información sobre los procesos de selección de personal laboral temporal en la categoría de Titulado Superior de Actividades Técnicas y Profesionales. Se refieren a la participación de mujeres y hombres como candidatos, y al sexo de los finalmente seleccionados.

Los resultados del indicador I_04.11 muestra que desde el año 2015 la participación en estos procesos de selección por parte de mujeres y hombres no es muy diferente, con porcentajes que no van más allá del 60%-40% salvo en el caso del año 2019, en que el 75% de los aspirantes admitidos fueron mujeres.

El valor del indicador I_04.12 muestra que en los años 2015 a 2017 la proporción de los candidatos que finalmente formalizaron un contrato laboral respecto del total de aspirantes de su sexo, no presenta grandes diferencias entre hombres y mujeres. En los años 2018 y 2019, sin embargo, todos los contratos laborales fueron finalmente adjudicados a mujeres.

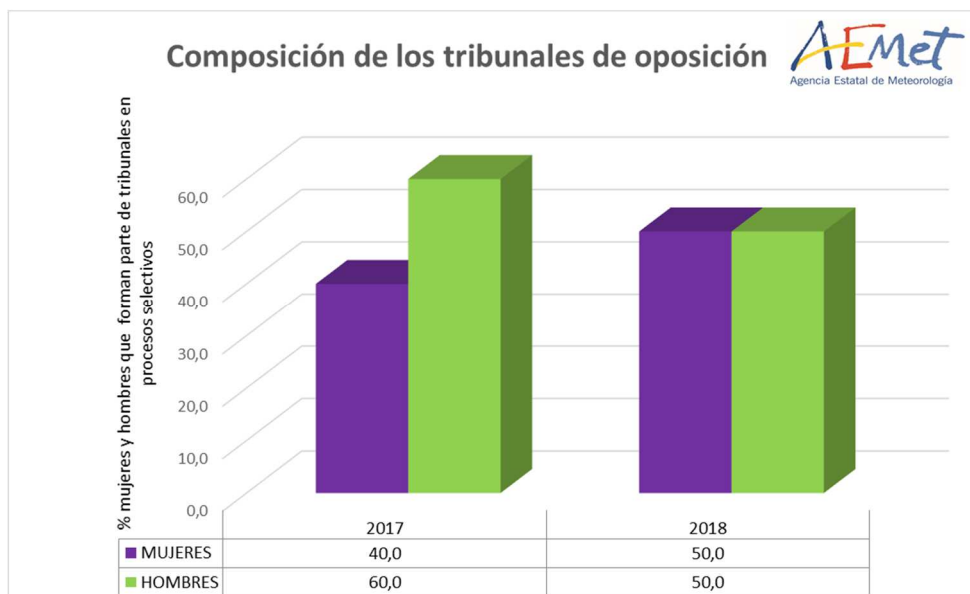
El valor del indicador I_04.13 nos permite apreciar que, tanto en 2016 como en 2018, 2/3 de los nuevos contratados fueron mujeres, y en los dos años posteriores no se contrató a ningún hombre. Hay que tener en cuenta que en estos dos últimos años la oferta de contratos asociados a proyectos fue muy reducida. Estos resultados contrastan con los obtenidos en el indicador que mide el ingreso de nuevos funcionarios en el Cuerpo Superior de Meteorólogos del Estado, ya que la titulación requerida para solicitar la admisión en ambos procesos selectivos es la misma, aunque el procedimiento de selección varía de uno a otro.



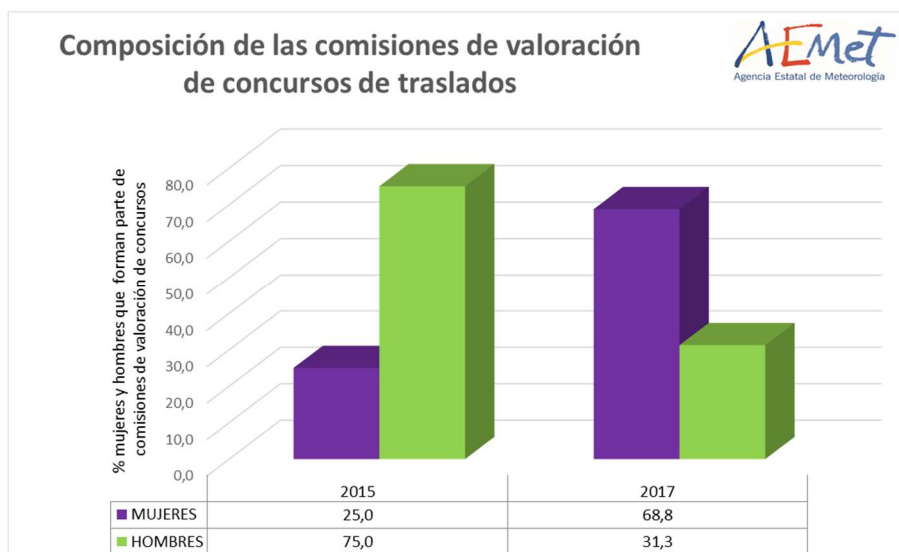


Indicadores I_04.11 (arriba), I_04.12 (centro), I_04.13 (abajo) referentes al proceso selectivo para la contratación de personal laboral temporal. Fuente: Base de datos Epsilon del Área de RRHH.

La composición de los tribunales de los procesos selectivos de acceso o contratación o de las comisiones de valoración de los méritos de los funcionarios se analiza en los tres últimos indicadores seleccionados en este aspecto del estudio. Sus resultados se muestran a continuación. En todos ellos se observa que la participación de mujeres y hombres es muy parecida. La evolución temporal de la composición de las comisiones de valoración de los concursos de traslados presenta variaciones de un año a otro, pero en el total de los años contemplados es equilibrada en cuanto a la participación de integrantes de ambos sexos.



Indicador I_04.14: participación de mujeres y hombres en tribunales de procesos selectivos de ingreso a los cuerpos especiales de funcionarios de meteorología. *Fuente: Listados del MITECO.*



Indicador I_04.15: participación de mujeres y hombres en comisiones de valoración de concursos de traslados de personal funcionario. *Fuente: Dirección de Administración*

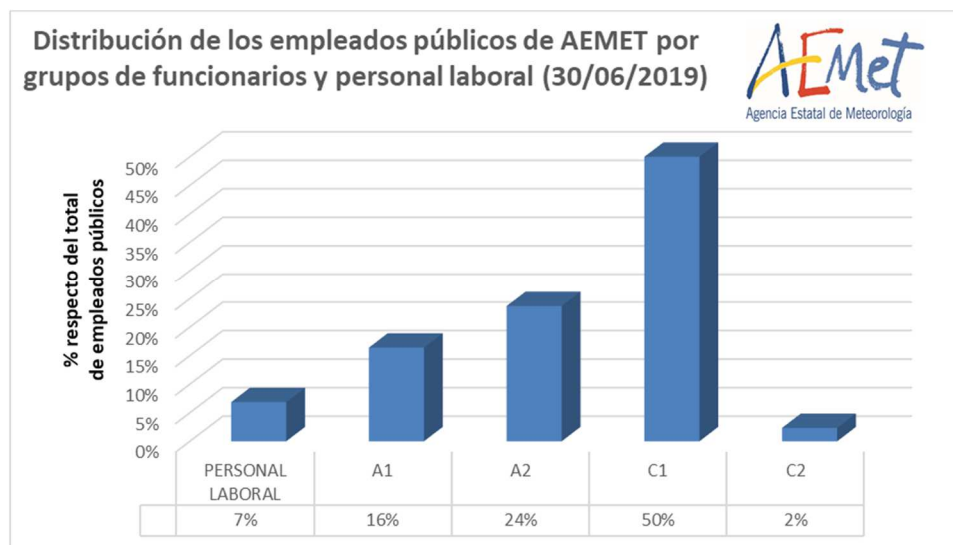


Indicador I_04.16: participación de mujeres y hombres en tribunales de procesos selectivos de contratación de personal laboral temporal. Fuente: Servicio de Planificación y Selección de RRHH

3.5. Clasificación profesional por grupos, niveles, direcciones, departamentos y áreas funcionales

Los indicadores utilizados para evaluar este aspecto son los que se presentan a continuación. Los datos utilizados para ello proceden de las base de dato Epsilon del Área de Recursos Humanos y corresponden a junio de 2019.

El primer indicador, I_05.01, analiza la distribución de los trabajadores entre los grupos de personal laboral y funcionarios en los colectivos de mujeres y de hombres. Como información preliminar, la siguiente figura presenta la actual distribución del total de trabajadores sin distinción de sexo. En ella se puede apreciar que la inmensa mayoría de los empleados públicos que trabajan en AEMET son funcionarios, y que los del grupo C1 son los más numerosos, ya que constituyen el 50% del total de la plantilla. El segundo colectivo más numeroso es el de los funcionarios del grupo A2 (24%, la mitad que el grupo C1), seguido por el de los funcionarios del grupo A1 (16% de la plantilla). Estos 3 grupos de funcionarios constituyen más del 90% del total de trabajadores de la Agencia. El colectivo de contratados laborales (7% de la plantilla), y el de funcionarios C2 (2% de la plantilla), son los más reducidos. Si comparamos con otros centros de la Administración llama la atención la poca representación del grupo C2, esto es debido a que no existen Cuerpos especiales de meteorología pertenecientes a este grupo.



Distribución de los empleados públicos que trabajan en AEMET entre personal laboral y grupos de funcionarios.

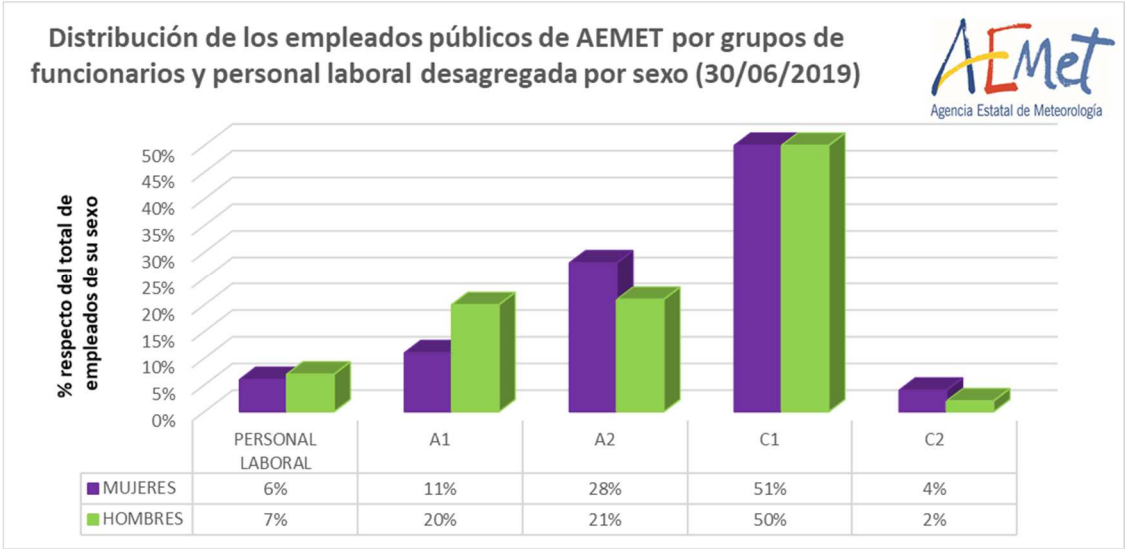
Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de RRHH de AEMET.

El indicador I_05.01 representa por un lado la proporción de mujeres y de hombres en cada uno de los grupos de personal funcionario (A1/A2/C1/C2) y laboral (G1/G2/G3/G4 /G5) y por otro lado la distribución de los empleados públicos de la Agencia por grupos de personal funcionario (A1/A2/C1/C2) y laboral (G1/G2/G3/G4 /G5) desagregada por sexo.

Señalar que, aunque ya ha entrado en vigor el IV Convenio Único del Personal Laboral de la Administración del Estado, en las gráficas se recogen los grupos laborales del III Convenio Único.

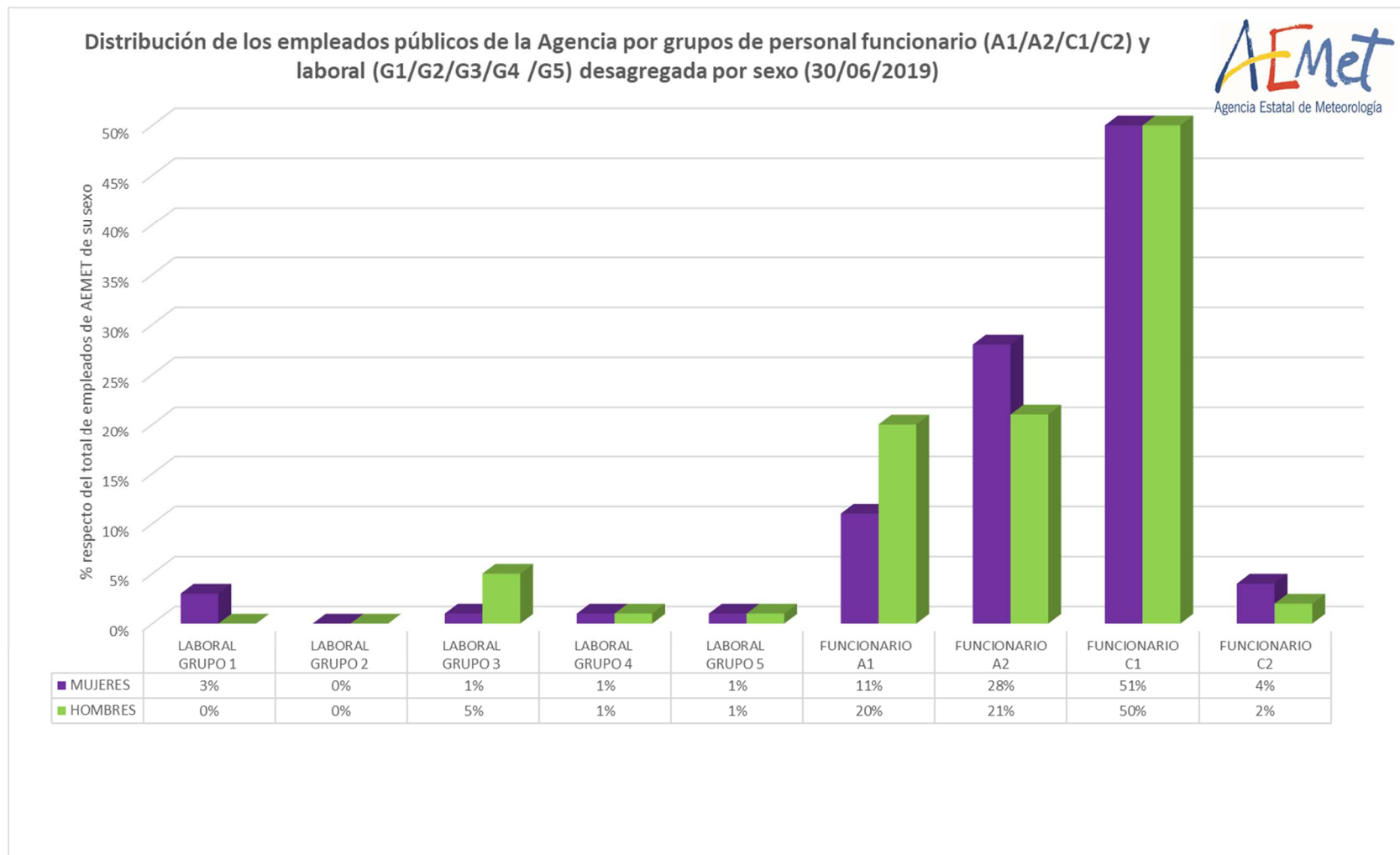
Desagregando estos datos por sexo, en el caso del personal funcionario se observa una distribución similar por sexos en caso del grupo C1, sin embargo en el grupo A2 es superior la proporción de mujeres, y es llamativo que en el grupo A1 el porcentaje de mujeres sea casi la mitad que el de hombres. En el grupo C2 se aprecia también un mayor porcentaje de mujeres, que realizan trabajos de auxiliar administrativo. Si se analiza cómo se desagrega por sexo y grupo la plantilla de personal laboral, llama la atención que en el caso del grupo 1 (titulado superior) esté formado casi exclusivamente por mujeres. Este hecho contrasta con lo que se observa en el grupo A1 de funcionarios ya que ambos grupos están formados por titulados superiores. En el grupo 3 de personal laboral, la plantilla está formada fundamentalmente por hombres. En este grupo la mayoría de los trabajadores están encuadrados en el área técnica y profesional, mientras que los trabajadores del grupo 4 o 5 de personal laboral están integrados en el área de gestión y servicios comunes.

El valor del indicador I_05.01 se presenta en las figuras siguientes con dos gráficas que representan la distribución de los empleados públicos por grupos desagregada por sexo en las que el personal laboral se presenta agrupado o desglosado por grupos.



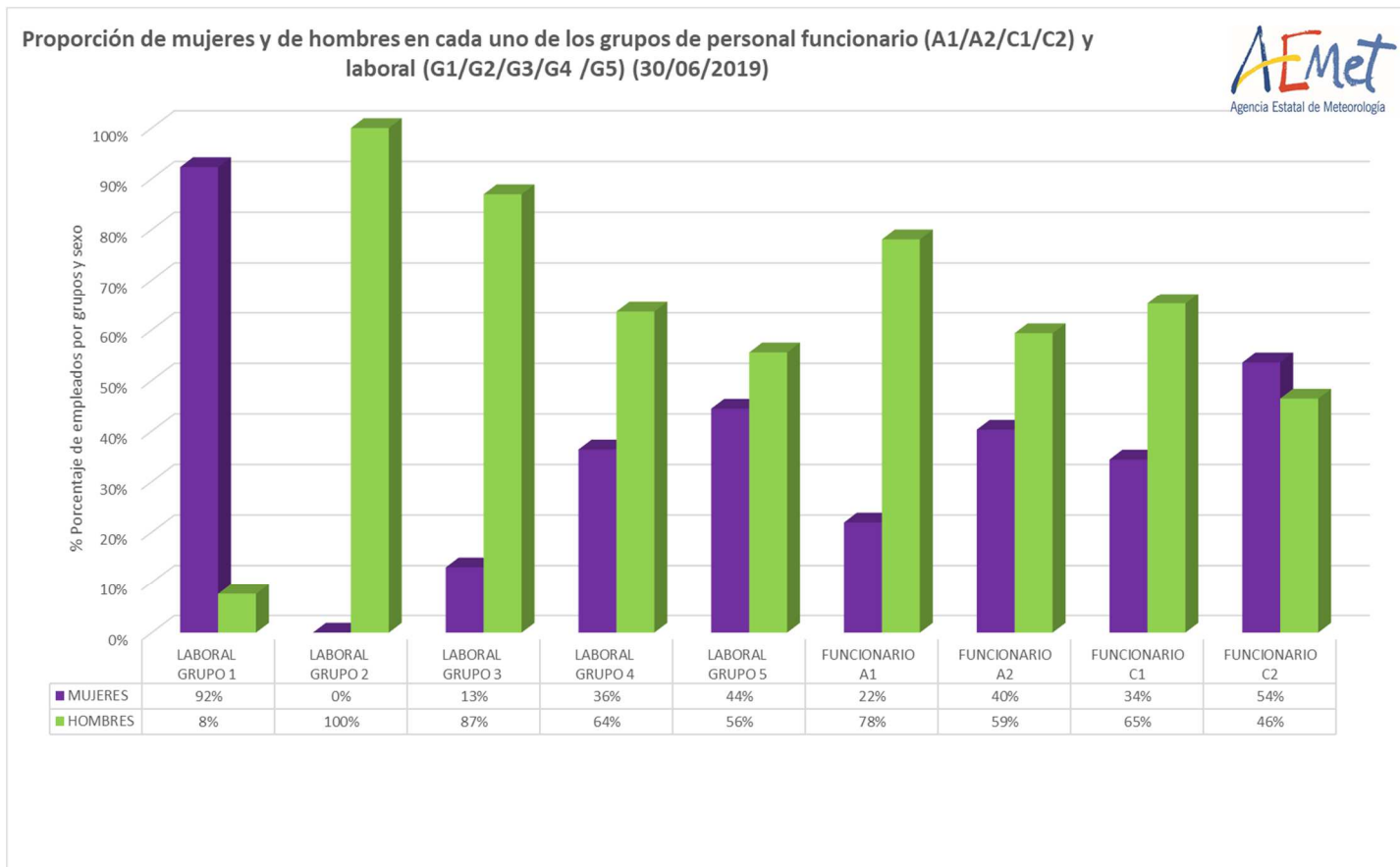
Indicador I_05.01: Distribución de los empleados públicos de AEMET por grupos de funcionarios y personal laboral desagregada por sexo. Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de RRHH de AEMET.

La última gráfica correspondiente a este indicador corresponde a la proporción de mujeres y de hombres en cada grupo de funcionarios y de personal laboral.



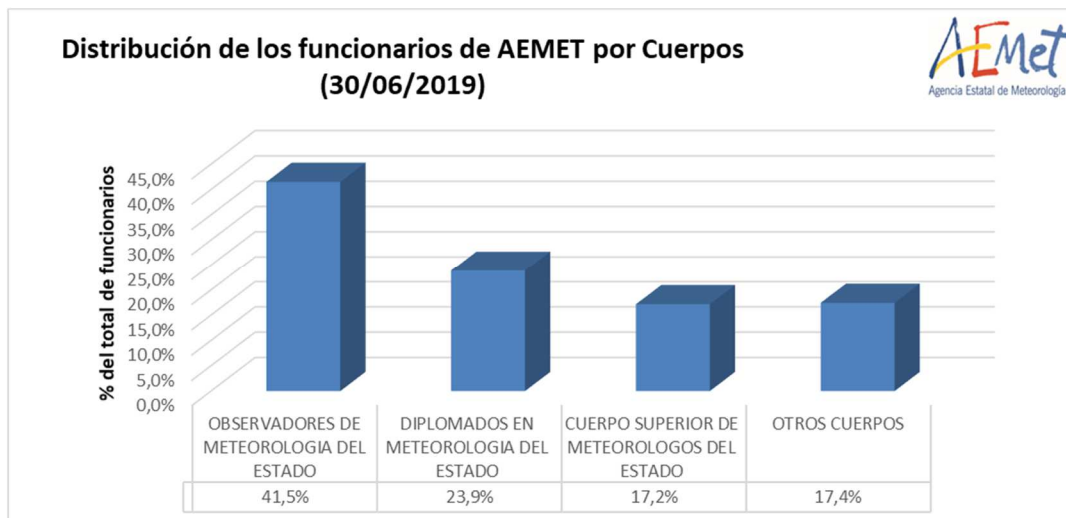
Indicador I_05.01: Distribución de los empleados públicos de AEMET por grupos de funcionarios y de personal laboral desagregada por sexo. *Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de RRHH de AEMET.*

Diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres



Proporción de mujeres y de hombres en los distintos grupos de funcionarios y de personal laboral a los que pertenecen los trabajadores de AEMET. *Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de RRHH de AEMET.*

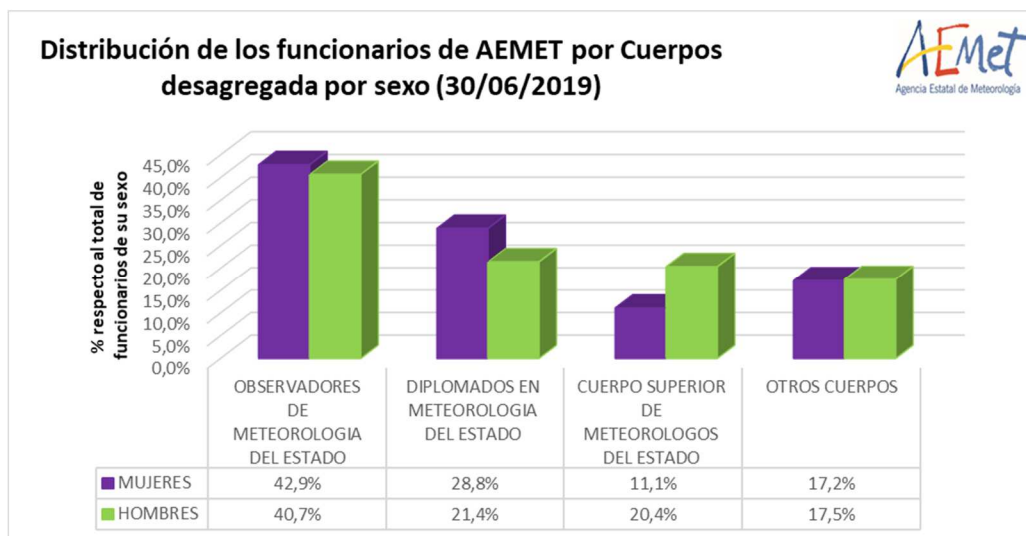
El siguiente indicador de este aspecto se refiere a la distribución de los funcionarios por Cuerpos.



Distribución de los funcionarios de AEMET por Cuerpos. Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de RRHH de AEMET.

En AEMET trabajan funcionarios de una gran variedad de Cuerpos (hasta cuarenta y uno). Sin embargo, son mayoritarios los pertenecientes a los Cuerpos especiales de Meteorología, que suman un 82 % de los funcionarios de la Agencia. Por este motivo, se han agrupado el resto en una única clase. En la gráfica superior se aprecia que el Cuerpo mayoritario es el de Observadores de Meteorología, con 41,5 % del personal funcionario de AEMET. Le sigue el de Diplomados en Meteorología, al que pertenece casi una cuarta parte de la plantilla, y el Cuerpo Superior de Meteorólogos del Estado, con algo menos de una quinta parte de los trabajadores.

La siguiente gráfica muestra la misma distribución de los funcionarios pero desagregada por sexo. Se observa que tanto en el Cuerpo de Observadores como en el de Diplomados hay una mayor proporción de mujeres (respecto al total de su sexo) que de hombres. Sobre todo en el caso del Cuerpo de Diplomados. Esta proporción se invierte en el caso del C.S. de Meteorólogos, donde la proporción de hombres (respecto al total de su sexo) duplica al correspondiente de las mujeres.

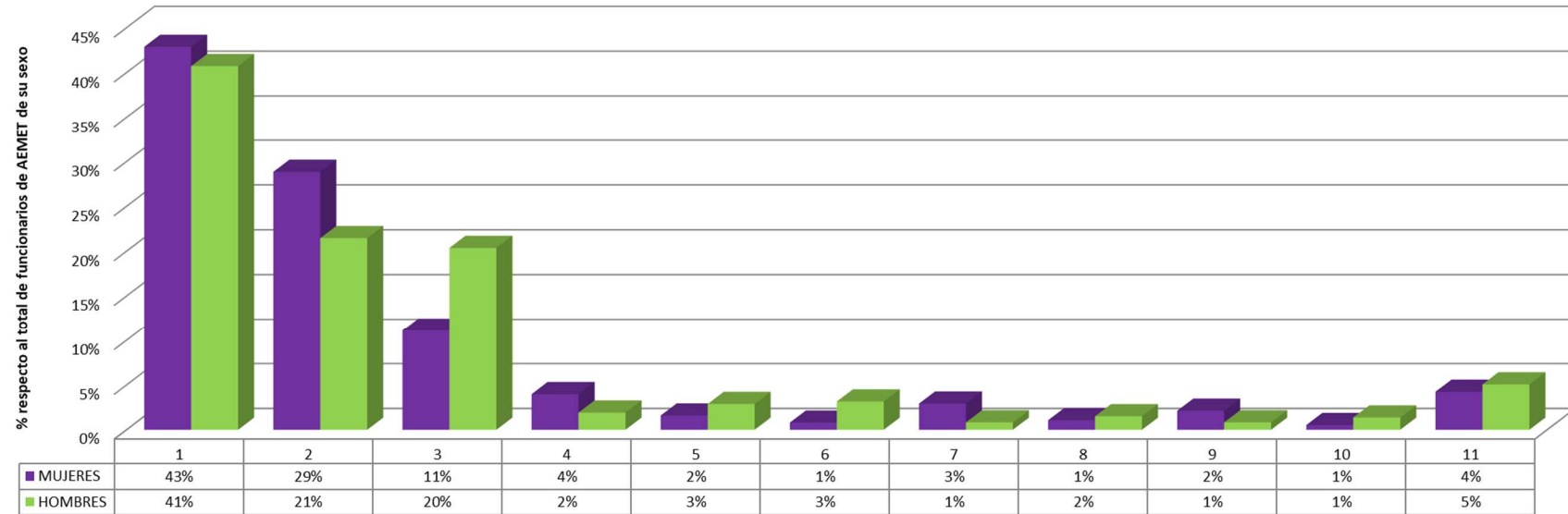


Indicador I_05.02: Distribución de los funcionarios de AEMET por Cuerpos especiales de Meteorología y otros Cuerpos desagregada por sexo. Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de RRHH de AEMET.

En la gráfica siguiente se presentan los mismos resultados desglosados en más Cuerpos de funcionarios.

La última gráfica de este indicador ofrece información sobre la proporción de mujeres y de hombres en cada uno de los Cuerpos. Se observa que las mujeres predominan solo en los Cuerpos de gestión y administrativos: el General Administrativo de la AGE, General Auxiliar de la AGE y Administrativo Calculador. También en general se aprecia que la proporción de hombres es mayor que la de mujeres en los Cuerpos de los grupos superiores.

Distribución de los funcionarios que trabajan en AEMET por Cuerpos desagregada por sexo (30/06/2019)

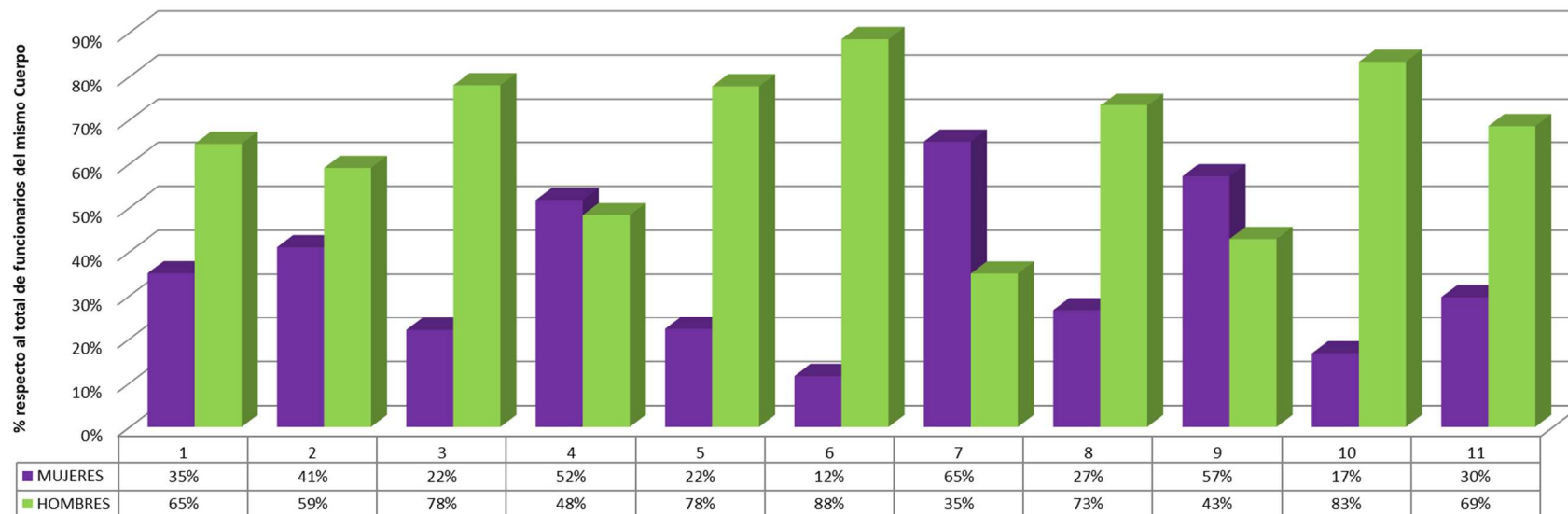


CUERPOS DE LOS FUNCIONARIOS QUE TRABAJAN EN AEMET

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
OBSERVADORES DE METEOROLOGIA DEL ESTADO	DIPLOMADOS EN METEOROLOGIA DEL ESTADO	CUERPO SUPERIOR DE METEOROLOGOS DEL ESTADO	CUERPO GENERAL ADMINISTRATIVO DE AGE	CUERPO TECNICO MECANICO DE SEÑALES MARITIMAS	CUERPO EJECUTIVO POSTAL Y DE TELECOMUNICACION	CUERPO GENERAL AUXILIAR DE AGE	CUERPO TECNICO AUXILIAR DE INFORMATICA DE AGE	CUERPO ADMINISTRATIVO CALCULADOR DE METEOROLOGIA	CUERPO TECNICOS ESPECIALISTAS AERONAUTICOS	OTROS CUERPOS (HASTA 25)

Indicador I_05.02: Distribución de los funcionarios de AEMET por Cuerpos desagregada por sexo. Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de RRHH de AEMET.

**Proporción de mujeres y de hombres en los Cuerpos de los funcionarios que trabajan en AEMET
(30/06/2019)**



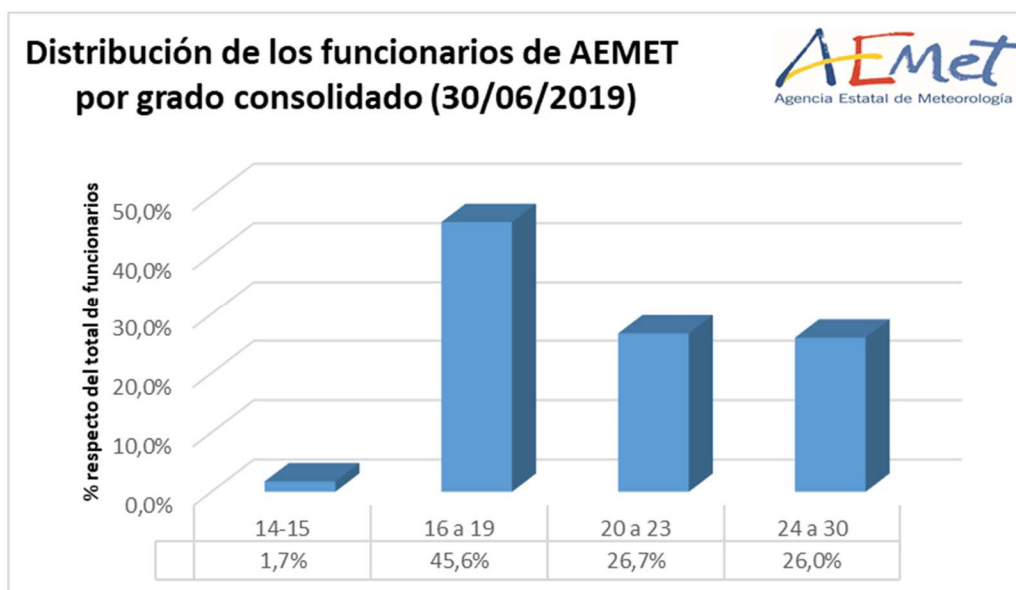
CUERPOS DE LOS FUNCIONARIOS QUE TRABAJAN EN AEMET

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
OBSERVADORES DE METEOROLOGIA DEL ESTADO	DIPLOMADOS EN METEOROLOGIA DEL ESTADO	CUERPO SUPERIOR DE METEOROLOGOS DEL ESTADO	CUERPO GENERAL ADMINISTRATIVO DE AGE	CUERPO TECNICO MECANICO DE SEÑALES MARITIMAS	CUERPO EJECUTIVO POSTAL Y DE TELECOMUNICACION	CUERPO GENERAL AUXILIAR DE AGE	CUERPO TECNICO AUXILIAR DE INFORMATICA DE AGE	CUERPO ADMINISTRATIVO CALCULADOR DE METEOROLOGIA	CUERPO TECNICOS ESPECIALISTAS AERONAUTICOS	OTROS CUERPOS (HASTA 25)

Proporción de mujeres y de hombres para cada uno de los distintos Cuerpos de funcionarios que trabajan en AEMET. Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de RRHH de AEMET.

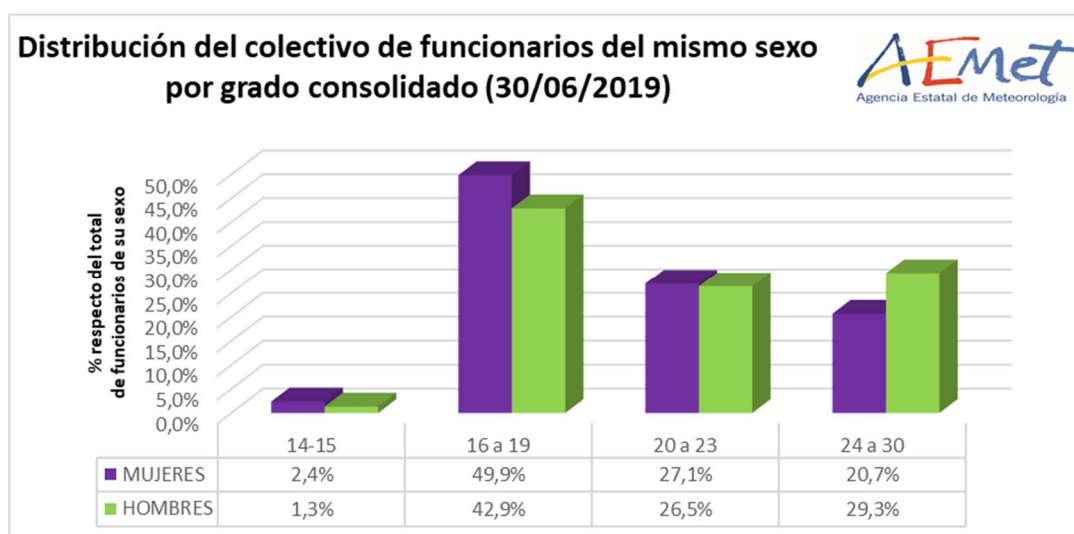
El siguiente indicador seleccionado dentro de este aspecto se refiere a la distribución de los funcionarios de AEMET por el grado consolidado.

La siguiente figura muestra dicha distribución sin distinguir el sexo de los funcionarios. Como se podría prever por la distribución de la plantilla por grupos y Cuerpos, casi la mitad de los funcionarios tienen un grado entre 16-19 (correspondiente a una mayoría del grupo C1). Algo más de la mitad restante se reparte casi por igual entre los niveles 20 a 23 y 24 a 30.



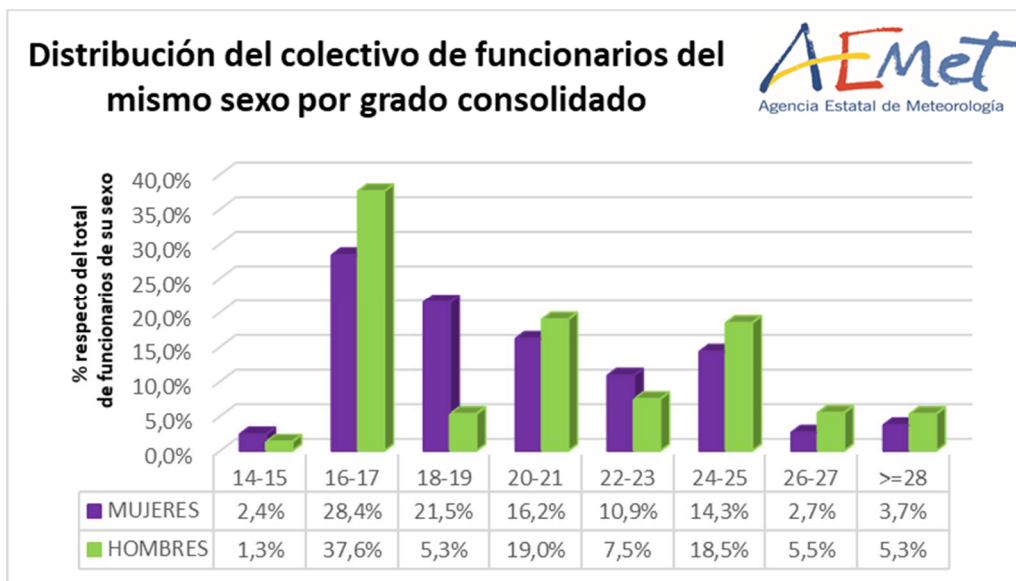
Distribución de los funcionarios de AEMET por grado consolidado. Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de RRHH de AEMET.

Las tres gráficas siguientes representan la misma distribución de la plantilla, pero ya desagregada por sexo, con un grado creciente de resolución en los intervalos de niveles.



Indicador I_05.03: Distribución de los funcionarios de AEMET por grado consolidado desagregada por sexo. Agrupación de grados en intervalos de 4 niveles consecutivos (salvo 14-15). Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de RRHH de AEMET.

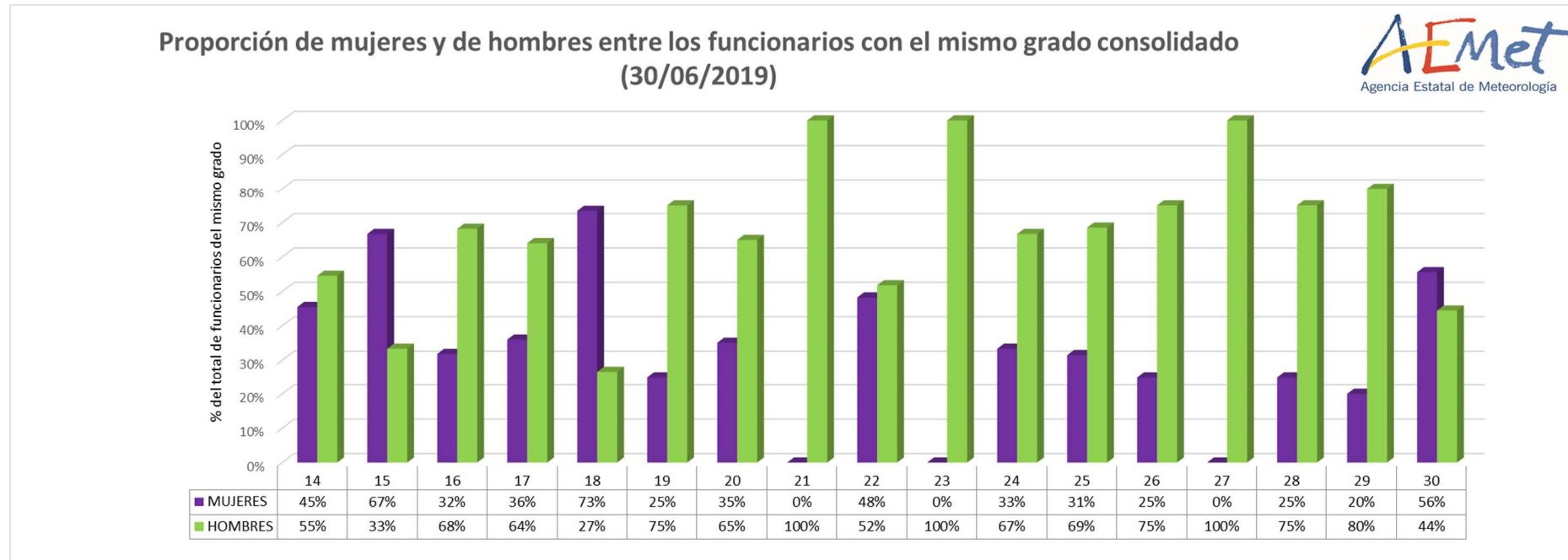
En la gráfica superior se observa que la plantilla de mujeres se concentra más en los niveles 16-19 que la de los hombres, que se reparte de forma menos desigual entre los intervalos de niveles 16-19, 20-23 y 24-30. Las mayores diferencias entre hombres y mujeres se producen en los intervalos de niveles 16-19 y 24-30 en los que los porcentajes de las mujeres superan/se quedan por debajo de los correspondientes de los hombres.



Indicador I_05.03: Distribución de los funcionarios de AEMET por grado consolidado desagregada por sexo. Agrupación de grados en intervalos de 2 niveles consecutivos. Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de RRHH de AEMET.

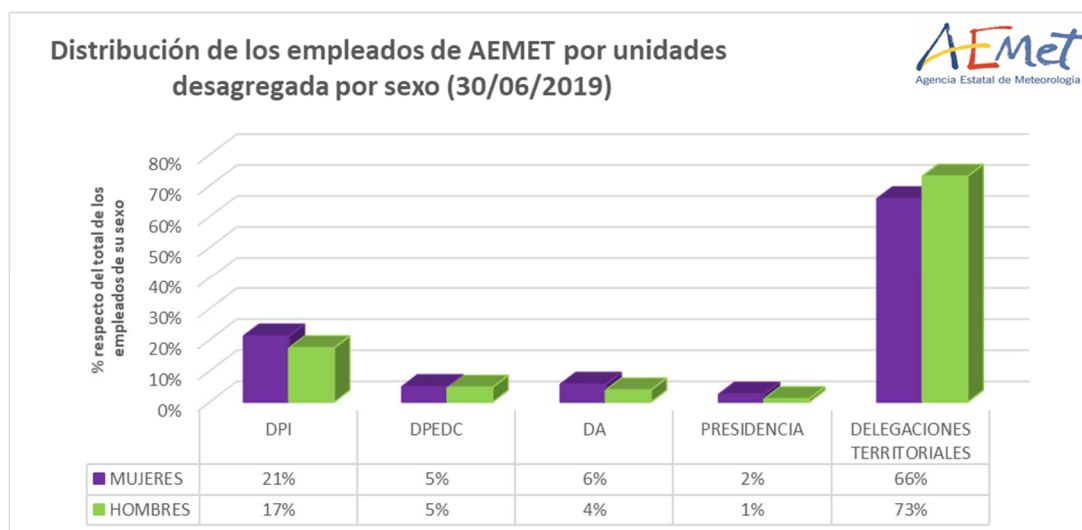
Si se incrementa la resolución de los intervalos de niveles (ver figura superior), se observa que hay un mayor porcentaje de mujeres (respecto al total de su sexo) que de hombres en los niveles 18-19 y 22-23. Sin embargo, ocurre lo contrario de forma sistemática a partir del nivel 24-25.

La figura siguiente presenta la proporción de mujeres y de hombres entre los que tienen el mismo nivel consolidado. Solo en los niveles 15, 18 y 30 se encuentra un mayor número de mujeres que de hombres.



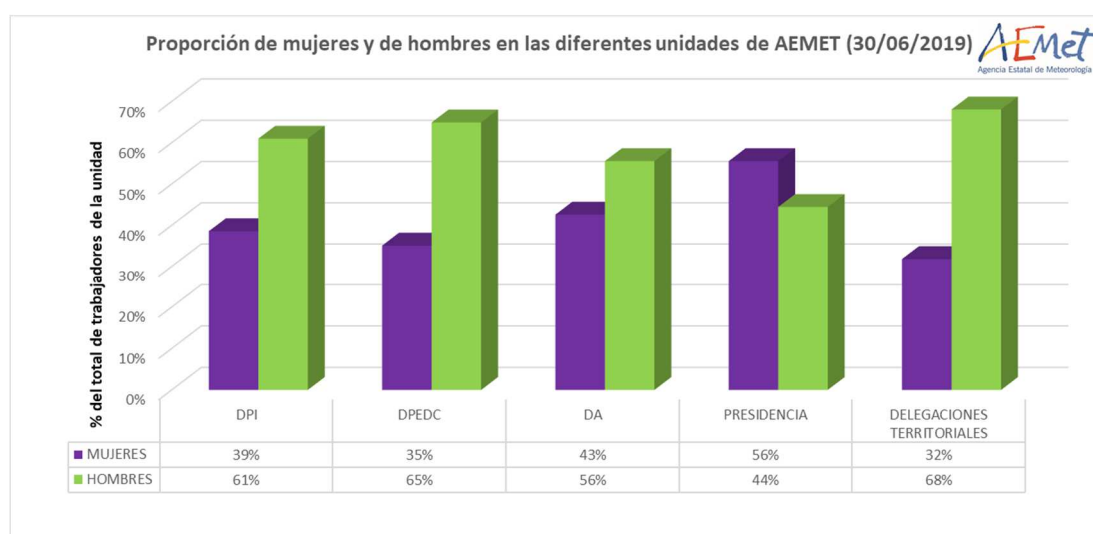
Proporción de mujeres y de hombres entre los funcionarios que trabajan en AEMET que tienen el mismo grado consolidado. La gráfica representa estas proporciones a lo largo del eje x desde el grado 14 hasta el 30. Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de RRHH de AEMET.

El indicador I_05.04 suministra información sobre la distribución de los trabajadores entre las diferentes unidades de AEMET. La figura a continuación presenta esta distribución desagregada por sexo. Se observa que en todas las unidades de Servicios Centrales hay un mayor porcentaje de mujeres que de hombres, excepto en el caso de la Dirección de Planificación, Estrategia y Desarrollo Comercial, en el que el porcentaje respecto del total de su sexo es el mismo en los dos sexos. Por el contrario, en las Delegaciones Territoriales las mujeres están presentes en menor porcentaje respecto del total de su sexo que los hombres.



Indicador I_05.04: Distribución de los trabajadores destinados en las diferentes unidades desagregado por sexo. Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de RRHH de AEMET.

La figura inferior completa la información sobre este indicador suministrando la proporción de mujeres y de hombres en cada una de las unidades. Sólo en Presidencia hay un mayor número de mujeres que de hombres en la Agencia.

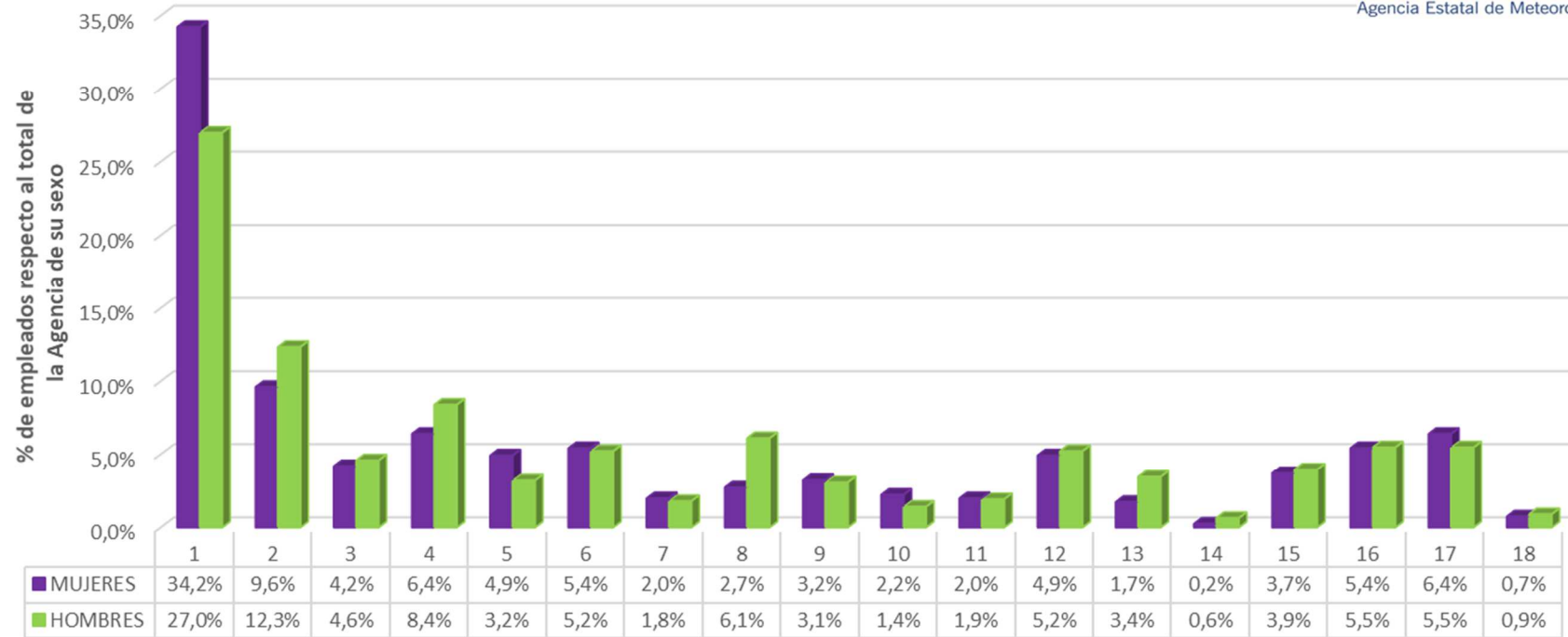


Indicador I_05.04: Proporción de mujeres y de hombres en las diferentes unidades de AEMET. Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de RRHH de AEMET.

El siguiente indicador (I_05.05) proporciona información sobre la distribución geográfica de mujeres y hombres en AEMET.

Las gráficas siguientes presentan la distribución del colectivo de mujeres y el de hombres entre Servicios Centrales y cada una de las Delegaciones Territoriales, así como la proporción de trabajadores de los dos sexos en cada una. En la primera de ellas se observa, como ya era visible en el indicador I_05.04, que el porcentaje de mujeres que trabajan en Servicios Centrales es mayor que el de correspondiente de los hombres. Esto también se aprecia en la Delegación Territorial de Madrid y en menor medida en Asturias, Castilla León y el País Vasco, donde los porcentajes de las mujeres y de los hombres son muy similares. El porcentaje de hombres es muy superior al correspondiente de las mujeres sobre todo en Cataluña y Murcia, y en menor medida en Canarias y Andalucía, Ceuta y Melilla. La segunda gráfica permite comprobar que en ninguna Delegación Territorial hay más mujeres que hombres.

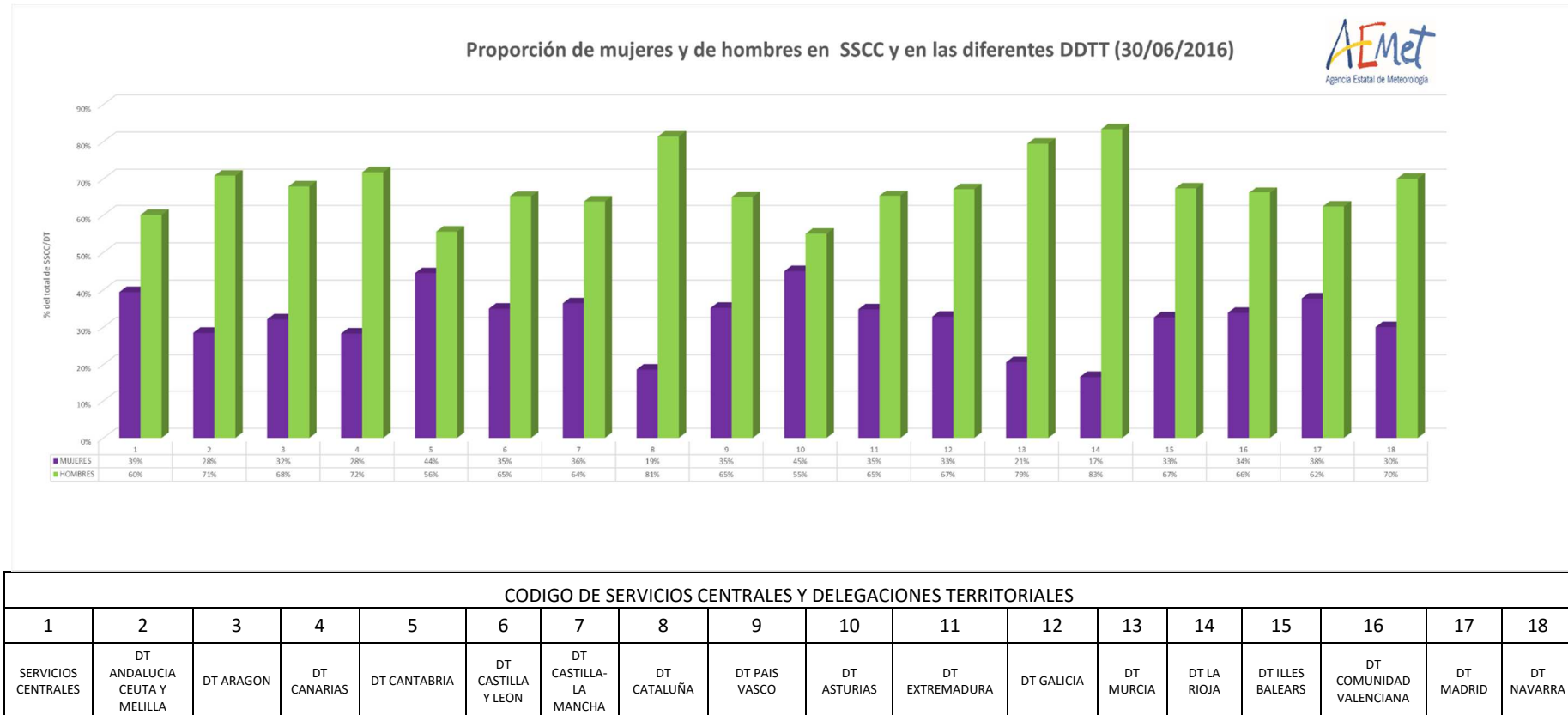
Distribución geográfica de los empleados de AEMET desagregada por sexo (30/06/2019)



CODIGO DE SERVICIOS CENTRALES Y DELEGACIONES TERRITORIALES																	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
SERVICIOS CENTRALES	DT ANDALUCIA CEUTA Y MELILLA	DT ARAGON	DT CANARIAS	DT CANTABRIA	DT CASTILLA Y LEON	DT CASTILLA-LA MANCHA	DT CATALUÑA	DT PAIS VASCO	DT ASTURIAS	DT EXTREMADURA	DT GALICIA	DT MURCIA	DT LA RIOJA	DT ILLES BALEARS	DT COMUNIDAD VALENCIANA	DT MADRID	DT NAVARRA

Indicador I_05.06: Distribución geográfica de los empleados públicos que trabajan en AEMET desagregada por sexo. Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de RRHH de AEMET.

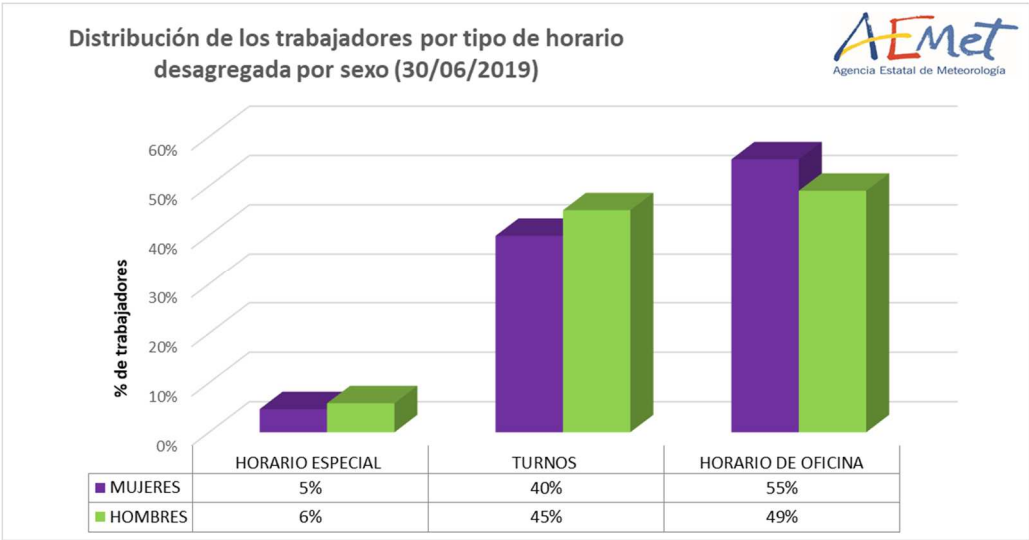
Diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres



Proporción de mujeres y de hombres que trabajan en Servicios Centrales y en cada una de las Delegaciones Territoriales. *Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de RRHH de AEMET.*

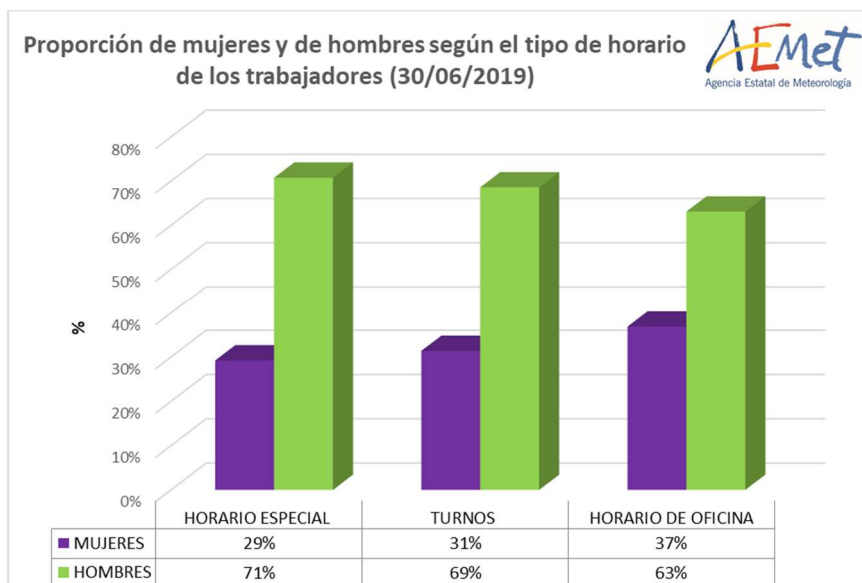
El siguiente indicador (I_05.07) proporciona información sobre la distribución de la plantilla de mujeres y de hombres atendiendo al horario de su jornada laboral. Para calcular su valor se ha tenido en cuenta los puestos de trabajo que tienen horario especial pero sin turnos, los que tienen turnos, y los que tienen horario de oficina. Los puestos que tienen horario especial aunque sin turnos suelen estar situados en las unidades de Sistemas Básicos, y se dedican al mantenimiento de equipos y redes. Los de turnos son las oficinas meteorológicas de aeropuertos y de Defensa, los observatorios, los Grupos de Predicción y Vigilancia, el Centro Nacional de Predicción y el Centro de Proceso de Datos. El resto de puestos de trabajo se considera que tiene horario de oficina.

La siguiente gráfica muestra el valor del indicador desagregado por sexo. Aproximadamente la mitad de los trabajadores de AEMET tienen horario de oficina, siendo un poco más alto este porcentaje para la mujeres (que llega a un 55%, respecto a un 49% para los hombres). Por el contrario, es ligeramente superior el porcentaje de hombres con horario a turnos o en horario especial.



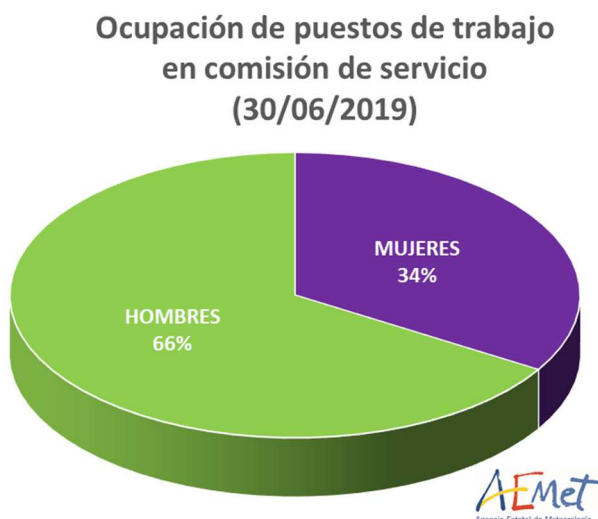
Indicador I_05.07: Distribución de los trabajadores por tipo de horario desagregada por sexo. Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de RRHH de AEMET.

La figura siguiente presenta la proporción de mujeres y de hombres en cada tipo de horario.



Indicador I_05.07: Proporción de mujeres y de hombres en cada uno de los tipos de horario de los trabajadores.
Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de RRHH de AEMET.

El indicador I_05.08 suministra información sobre cómo se ocupan los puestos en comisión de servicio. Este indicador representa la proporción de hombres y mujeres sobre el total de los que ocupan comisiones de servicio de servicio en AEMET. La figura muestra que aproximadamente una tercera parte de las comisiones de servicio están concedidas a mujeres. Este porcentaje es el porcentaje de mujeres en la plantilla de AEMET, y por tanto no se aprecian diferencias importantes en este aspecto entre hombres y mujeres.

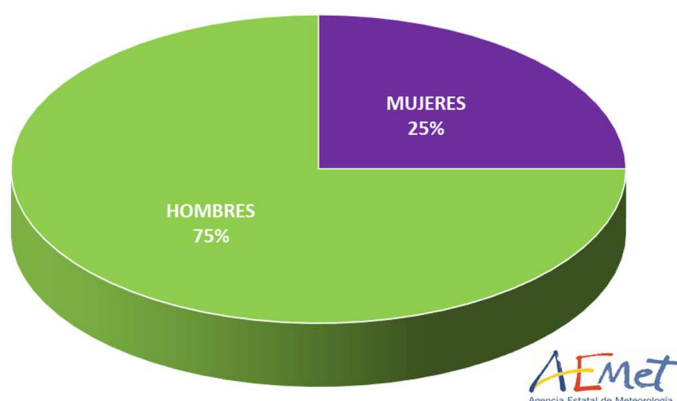


Indicador I_05.08: Proporción de mujeres y de hombres en los puestos de trabajo ocupados en comisión de servicio. Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de RRHH de AEMET.

Por su parte, el indicador I_05.08 ofrece información sobre la ocupación de puestos de trabajo de libre designación (que son más que los que forman el equipo directivo de la Agencia). Como

se observa en la figura de debajo, solo una cuarta parte de los puestos de libre designación están ocupados por mujeres. Si no se tienen en cuenta los dos puestos de secretarías del Presidente de AEMET, este porcentaje se reduce hasta un 19 %.

Proporción de mujeres y de hombres en puestos de libre designación (octubre 2019)

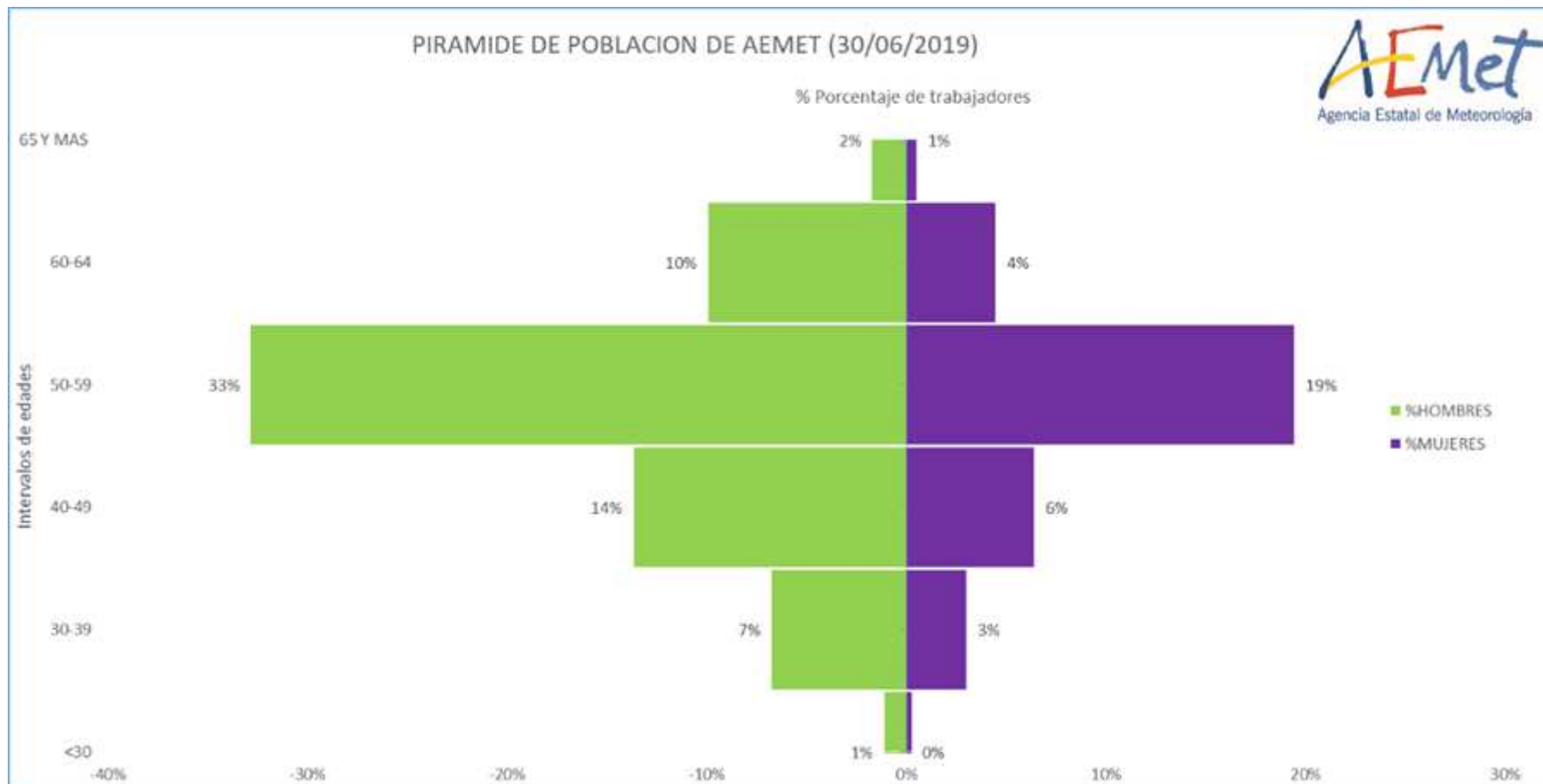


Indicador I_05.09: Proporción de mujeres y de hombres en los puestos de libre designación. Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de RRHH de AEMET.

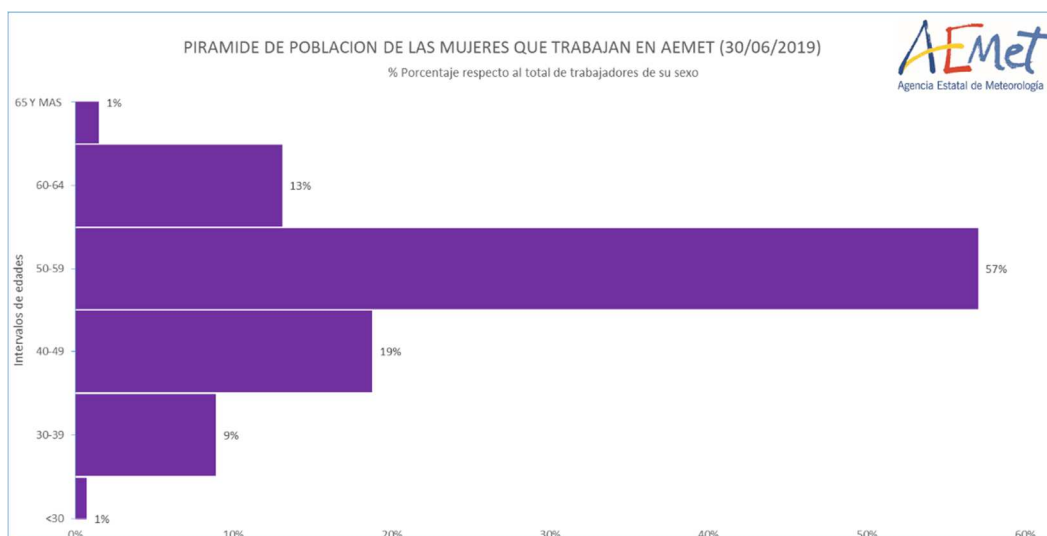
El indicador I_05.10 corresponde a la pirámide de población de AEMET. Sirve para representar la estructura de la población por intervalos de edad y sexo. Se ha calculado como porcentaje sobre la población total de AEMET, y también sobre la población total de cada sexo.

La pirámide de población de AEMET muestra una plantilla envejecida con un ensanchamiento en el intervalo de edad 50 -59 años, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres. La edad media del personal de la Agencia está en 52 años tanto para el total del personal de AEMET, como para los grupos de mujeres o hombres, con diferencias escasas entre ellos. Los porcentajes de trabajadores en los intervalos de menor edad son inferiores a la proporción de la plantilla con menor antigüedad, lo que indica el escaso número de jóvenes que han ingresado recientemente en los cuerpos especiales de Meteorología mediante oposiciones de acceso libre.

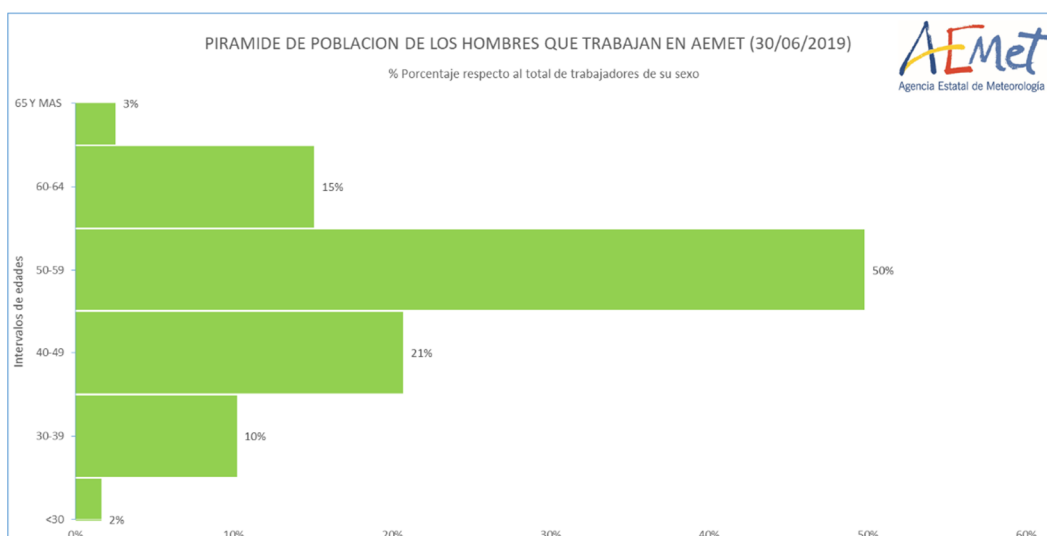
Llama la atención la desigualdad en los porcentajes de hombres y mujeres entre los trabajadores de los tramos de menor edad, que corresponden a los nuevos ingresos. Este hecho es consistente con los valores de los indicadores referentes al acceso de nuevos funcionarios que se han mostrado con anterioridad. Analizando los dos grupos de edad inferiores (que corresponden a las nuevas promociones de personal) sorprende que la brecha entre hombres y mujeres sea mayor que en grupos intermedios de edad. En el intervalo entre 50-59 años, se observa que los porcentajes de hombres y de mujeres están más equilibrados que en el de 40-49 años, y estos a su vez más que en el tramo entre 30-39 años, que a su vez lo están que en el tramo de menos de 30 años. Todo ello indica un deterioro en el camino hacia la paridad de la plantilla en el transcurso del tiempo.



Indicador I_05.10: Pirámide de población de los trabajadores de AEMET. Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de RRHH de AEMET.



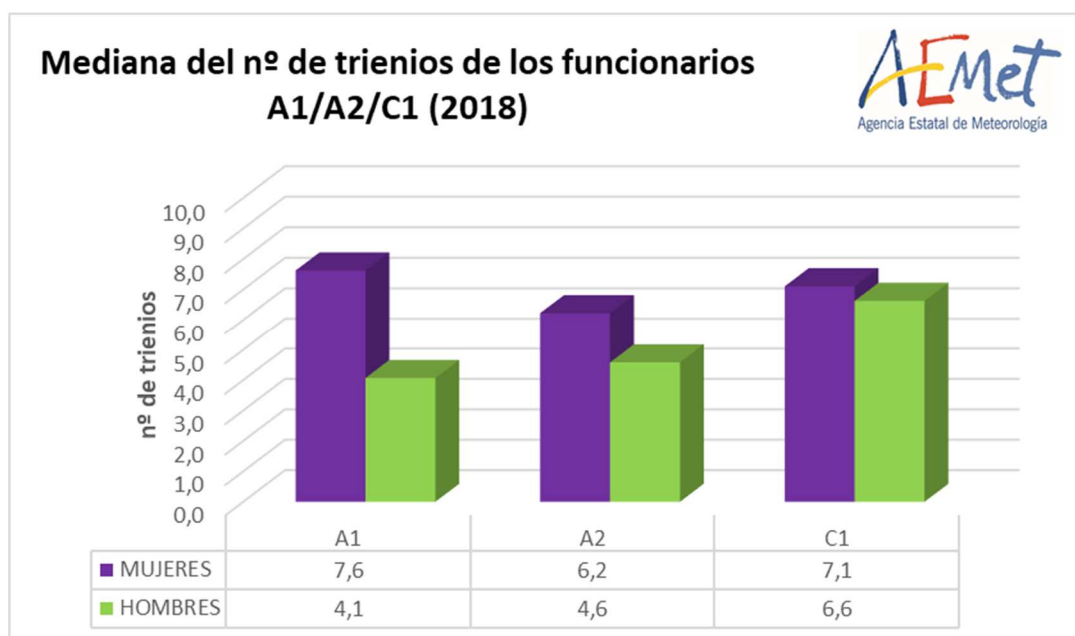
Indicador I_05.10: Pirámide de población de las mujeres trabajadoras de AEMET. Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de RRHH de AEMET.



Indicador I_05.10: Pirámide de población de hombres trabajadores de AEMET. Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de RRHH de AEMET.

El último indicador de este aspecto (I_05.11) complementa los anteriores y ofrece información sobre la antigüedad de mujeres y hombres en cada uno de los grupos mayoritarios en AEMET (C1, A2 y A1) mediante la obtención de la mediana de la serie de número de trienios de los colectivos de mujeres y de hombres. El valor del indicador suministra el nº de trienios que no alcanza/supera la mitad del colectivo de mujeres y de hombres de cada grupo. La figura siguiente muestra los resultados para el año 2018. En ella se puede apreciar que el colectivo con mayor experiencia en AEMET es el de las mujeres A1, en el que aproximadamente la mitad de las mismas tiene o supera 24 años de antigüedad. Le sigue en mayor experiencia el colectivo de

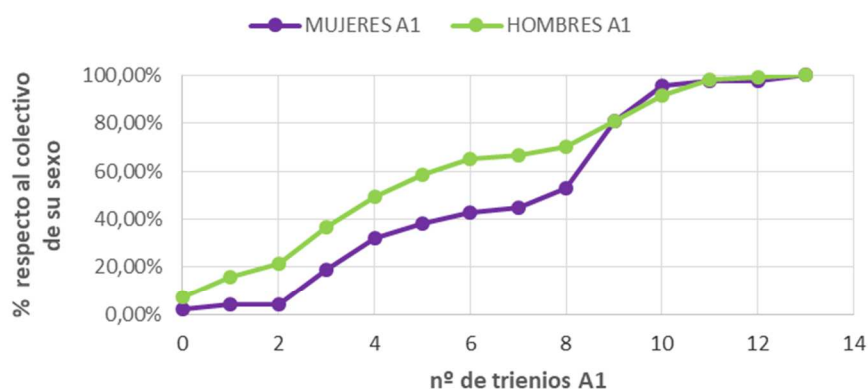
mujeres C1. Se observa que en todos los grupos A1/A2/C1 las mujeres tienen mayor antigüedad que los hombres. Esto es especialmente acusado en el grupo A1, en el que aproximadamente la mitad de los hombres tienen menos de 15 años de antigüedad. El grupo C1 es el que presenta mayor similitud en la antigüedad de hombres y mujeres.



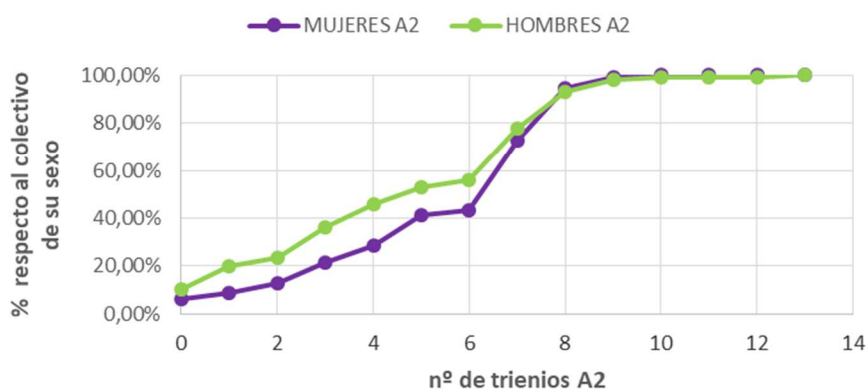
Indicador I_05.11: Antigüedad de los funcionarios de los grupos A1/A2/C1 desagregada por sexo. Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de Recursos Humanos utilizada para el cálculo de retribuciones.

Las figuras a continuación proporcionan una información más completa acerca de este indicador. Presentan la distribución acumulada del nº de trienios de mujeres y de hombres de cada uno de los tres grupos. Para cada valor del nº de trienios del eje x, el correspondiente valor del eje y indica el porcentaje del colectivo (de mujeres o de hombres) que tiene un nº de trienios igual o inferior. Como se ha señalado, las mayores/menores diferencias entre distintos sexos ocurren en el grupo A1/C1. La gráfica superior muestra también que no han entrado prácticamente mujeres en el grupo A1 desde hace más de 6 años, mientras que en este periodo han entrado el 20% del actual número de hombres de este grupo. Las gráficas central e inferior permiten observar que en los grupos A2 y C1 en estos años recientes sí han entrado mujeres, pero en una proporción respecto al total de su sexo menor que los hombres. Sin embargo este comportamiento no se ha dado así siempre. Observando lo que ocurre en valores del nº de trienios 7 a 10 (dependiendo del grupo), se aprecia que hace 20-30 años el ritmo de entrada de mujeres a los cuerpos de meteorología era más parecido al de los hombres.

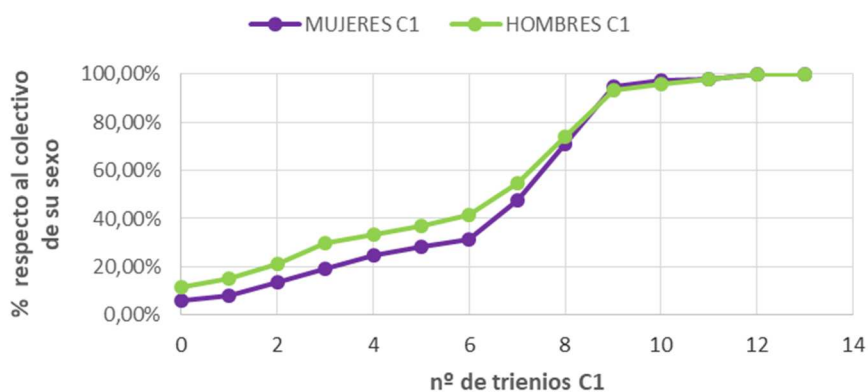
Distribución acumulada del nº de trienios de los funcionarios A1 (2018)



Distribución acumulada del nº de trienios de los funcionarios A2 (2018)



Distribución acumulada del nº de trienios de los funcionarios C1 (2018)

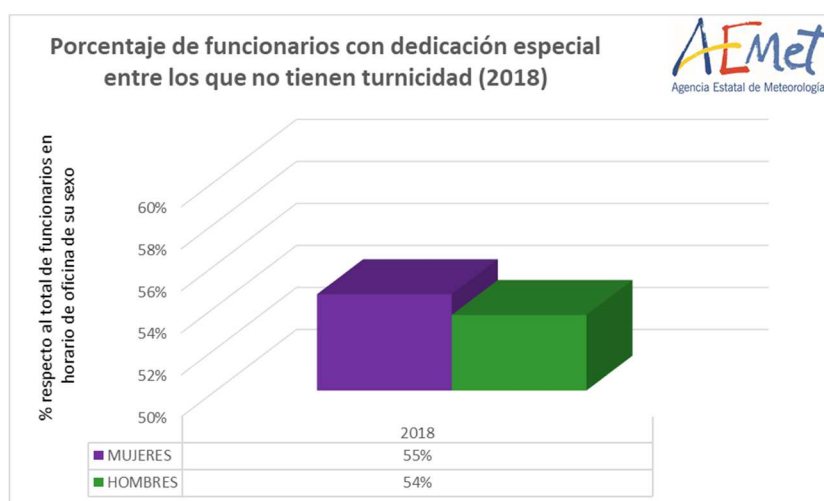


Distribución acumulada del nº de trienios de los funcionarios de los grupos A1 (arriba), A2 (centro), C1 (abajo).
Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de Recursos Humanos utilizada para el cálculo de retribuciones.

3.6. Condiciones de trabajo

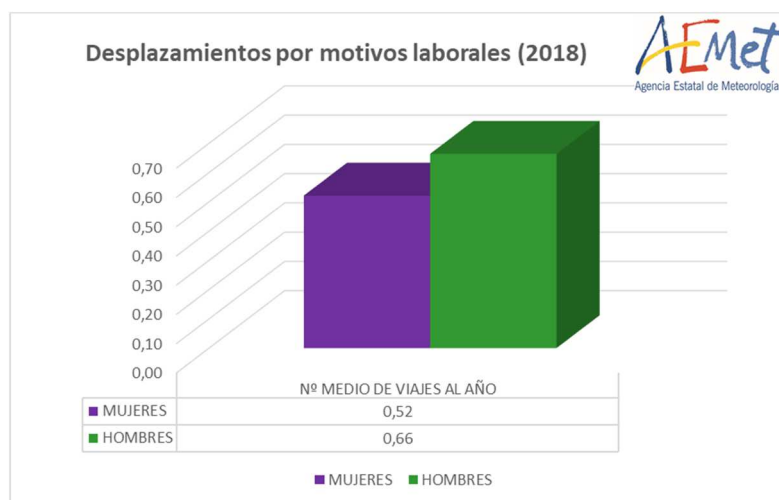
Los indicadores seleccionados en el aspecto del diagnóstico realizado relativo a las condiciones de trabajo son los que se presentan a continuación.

El indicador I_06.01 suministra, dentro de cada colectivo de funcionarios de mujeres y de hombres que no trabajan a turnos, el porcentaje de aquellos con dedicación especial. El valor obtenido para 2018 muestra que más de la mitad de los hombres y de las mujeres en AEMET están acogidos a jornada de 40 horas semanales, y que no existen diferencias en este sentido entre ambos sexos porque los porcentajes son muy similares.



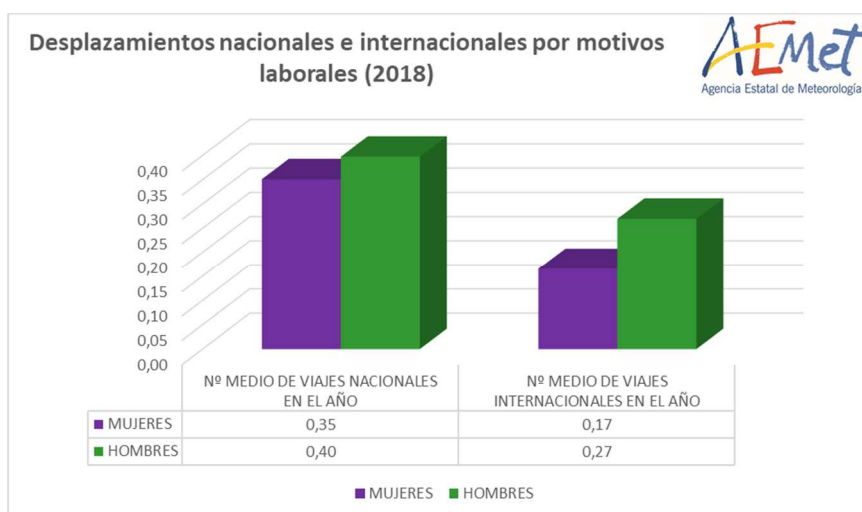
Indicador I_06.01: Porcentaje de empleados con dedicación especial desagregada por sexo. Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de RRHH de AEMET.

El indicador I_06.02 mide la frecuencia con la que los trabajadores realizan desplazamientos por diferentes motivos (para asistir a cursos, reuniones, realizar observaciones etc). Del total de 717 desplazamientos efectuados por los empleados de AEMET en 2018, el número medio de desplazamientos al año llevados a cabo por las mujeres de la Agencia (0,52) muestra ser inferior al de los hombres (0,66). Estas cifras equivalen a la realización de un viaje cada 23 meses en promedio por cada mujer, y 18 meses en promedio por cada hombre de la Agencia.



Indicador I_06.02: Número medio de desplazamientos por motivo laboral. Fuente: Expedientes de gasto de comisiones de servicio archivados en el Área de Gestión Económica.

Si se clasifican los desplazamientos entre los llevados a cabo en territorio nacional (445 en 2018), y los efectuados al extranjero (272 en 2018), el indicador I_06.03 muestra que la diferencia existente entre mujeres y hombres acerca del número medio de viajes realizados se acentúa para el caso de los internacionales.

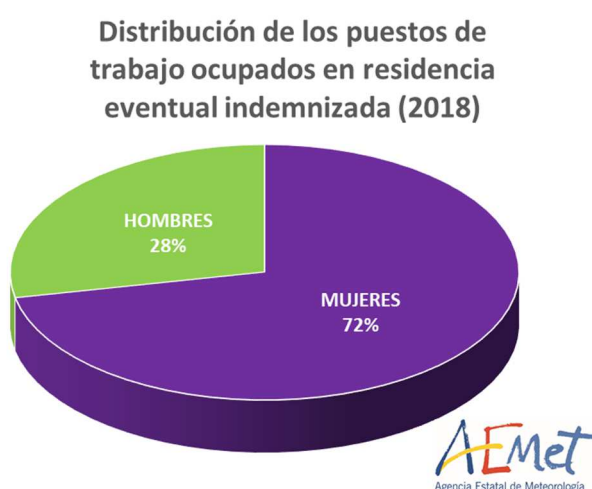


Indicador I_06.03: Número medio de desplazamientos nacionales e internacionales por motivo laboral. Fuente: Expedientes de gasto de comisiones de servicio del Área de Gestión Económica.

De estos dos últimos indicadores (I_06.02 e I_06.03), y tomando como referencia los datos de 2018, se concluye que, en promedio, las mujeres de AEMET realizan menos desplazamientos que los hombres, y que esto es debido fundamentalmente a la menor tasa de viajes al extranjero entre el colectivo de trabajadoras.

El siguiente indicador (I_06.04) se refiere a las personas que cubren temporalmente puestos de trabajo en comisión de servicio fuera de su residencia habitual. En base a los datos del año 2018, se observa que del total de las comisiones de servicio indemnizadas por este motivo (85), un 72% han sido efectuadas por mujeres y el 28% restante por hombres. Por otro lado, del total

de los funcionarios que han realizado este tipo de comisiones de servicio (17), 9 son mujeres y 8 hombres, por lo que se puede decir que la participación porcentual de las mujeres en estas comisiones de servicio indemnizadas para la ocupación temporal de puestos de trabajo (respecto al total de trabajadoras) es superior a la de los hombres. En cualquier caso, hay que tener en cuenta que la muestra utilizada para el cálculo de este indicador es reducida, y habría que disponer de datos de más años para obtener estadísticas más robustas.



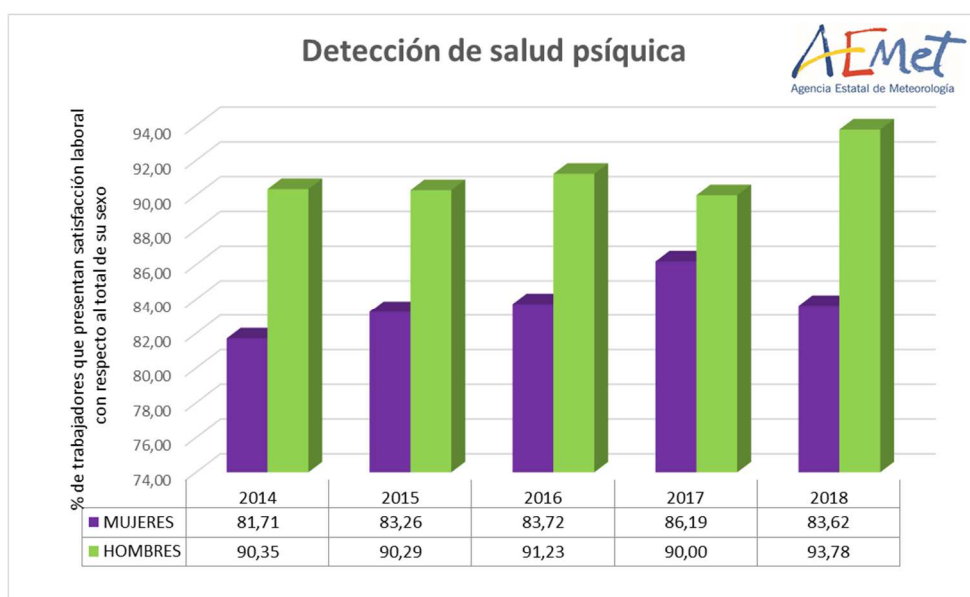
Indicador I_06.04: Distribución de los puestos de trabajo en residencia eventual indemnizada por sexo del ocupante. *Fuente: Área de Gestión Económica*

El indicador I_06.05 mide aspectos relacionados con el estado de salud psíquica promedio de los trabajadores en función de su sexo. Para ello, se hace uso de los resultados del Test de Salud Total (TST) desagregados por sexo que se suministran en los informes de la Campaña de vigilancia de la salud que se realiza anualmente. Los datos del indicador se obtienen de estos informes.

El TST es un indicador de salud mental. Tiene que ver con ella, pero no es un test que evalúa la salud mental de un/os sujetos. Es, en alguna medida un termómetro que sirve para poner en evidencia la existencia probable, pero no cierta, de desórdenes psíquicos no directamente revelados por los sujetos. Este cuestionario está diseñado y dirigido a detectar esa posible falta de salud. A este respecto, sobre todo, son importantes los factores psicosociales del trabajo, que resultan de las interacciones entre medio de trabajo, naturaleza del trabajo y tareas. Condiciones del trabajo por una parte, y, por otra parte, las capacidades y necesidades de los trabajadores; las costumbres, culturas y las condiciones de vida fuera del trabajo. Estas interacciones son susceptibles de influir sobre la salud, el resultado del trabajo y la satisfacción que los trabajadores pueden experimentar.

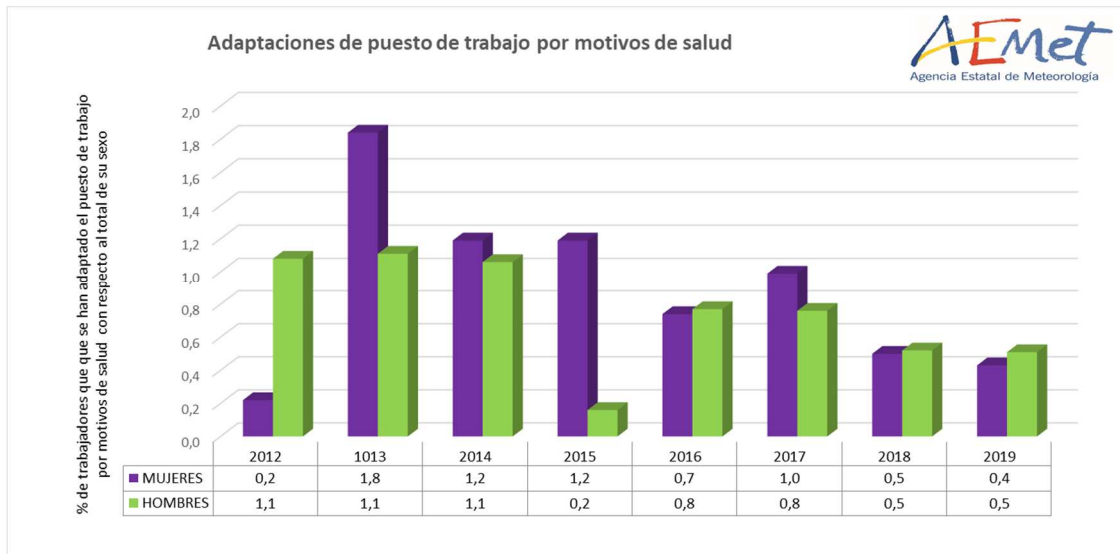
El TST cataloga a los trabajadores en 3 clases de insatisfacción respecto a su estado de salud. Resultados del TST con una insatisfacción intermedia o alta indican potenciales problemas psíquicos o de salud mental, relacionados con las condiciones de trabajo o el entorno personal en el que se desarrolla. El indicador propuesto corresponde al porcentaje de trabajadores que obtienen una puntuación baja de insatisfacción. Estos porcentajes se obtienen de forma

separada para mujeres y para hombres. El indicador I_06.05 mide por tanto el porcentaje de trabajadores que se muestran psíquicamente satisfechos en su contexto laboral y personal de acuerdo con el TST, con respecto al total de su sexo. El valor del indicador muestra que el porcentaje de trabajadores de la Agencia que disfruta de una buena salud psíquica es menor en el caso de las mujeres que de los hombres (7-10 puntos porcentuales de diferencia aproximadamente), y que esto ha sido así de forma continuada desde que se tienen registros (2014).



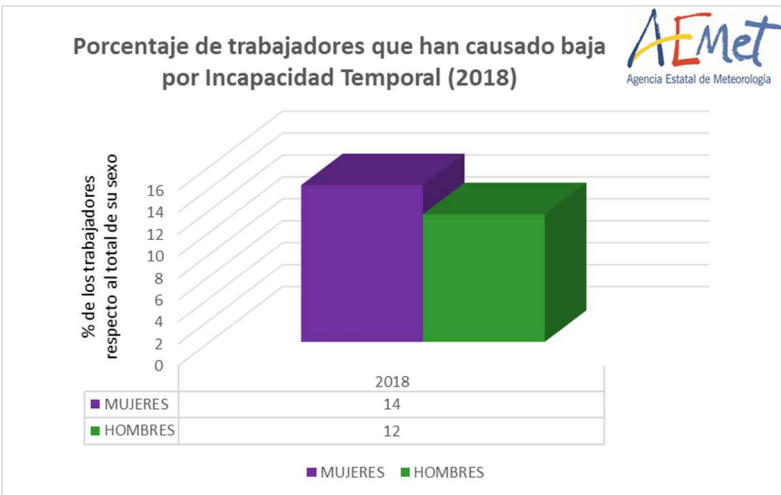
Indicador I_06.05: Detección de la salud psíquica de los trabajadores. *Fuente: Resultados del Test de Salud Total de la Campaña de vigilancia de la salud (reconocimiento médico) archivados en el Servicio de prevención de riesgos laborales.*

Los informes de la Campaña anual de vigilancia de la salud permiten también obtener información sobre las adaptaciones del puesto de trabajo que se llevan a cabo tras el examen médico realizado anualmente a los trabajadores. El indicador I_06.06 obtiene estadísticas desagregadas por sexo acerca del porcentaje de trabajadores a los que se les ha adaptado el puesto de trabajo por motivos de salud. Existen datos del valor de este indicador desde el año 2012. La gráfica que presenta la evolución temporal del valor de este indicador muestra que, en general, solo alrededor de un 1% del total de hombres y parecida proporción de mujeres en la Agencia han necesitado de una adaptación de su puesto de trabajo por motivos de salud. Este porcentaje ha ido disminuyendo hasta el 0,5% aproximadamente en los dos últimos años. El valor del indicador presenta variaciones de un año a otro, pero tomando el conjunto de datos a lo largo de todo el período, no se aprecian diferencias sustanciales debidas al sexo de los trabajadores.

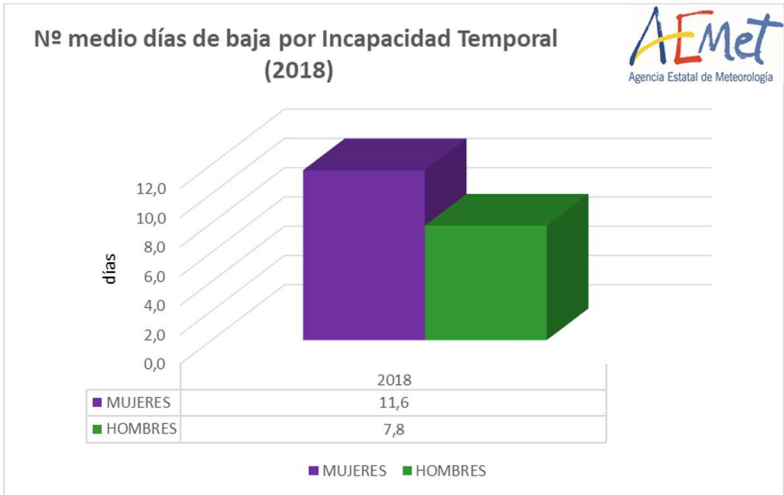


Indicador I_06.06: Porcentaje de trabajadores con puesto de trabajo adaptado. Fuente: Resultados de la Campaña anual de vigilancia de la salud (reconocimiento médico) archivados en el Servicio de prevención de riesgos laborales.

Los indicadores I_06.07 e I_06.08 informan sobre la ocurrencia y duración de bajas por incapacidad temporal en los colectivos de distinto sexo. Los resultados obtenidos muestran que el porcentaje de trabajadores de baja respecto al total de su sexo fue muy similar en mujeres y en hombres. Sin embargo, la duración de la baja fue algo superior en el caso de las mujeres.

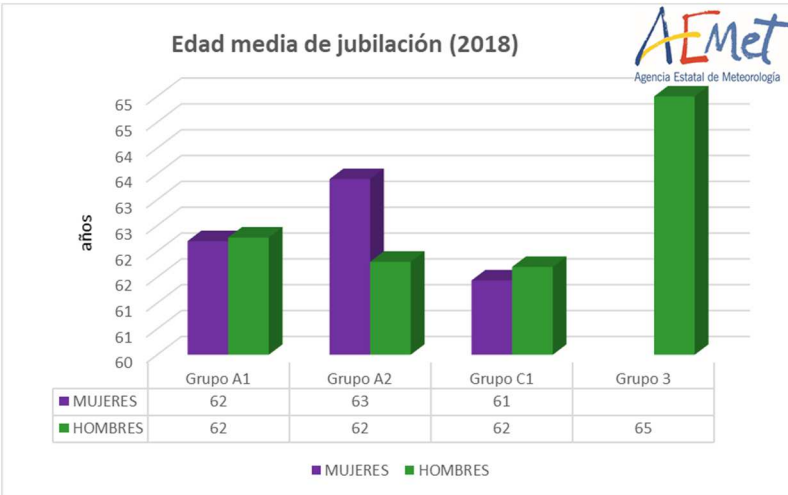


Indicador I_06.07: Porcentaje de trabajadores que han causado baja por incapacidad temporal. Fuente: Bases de Datos del Área de Recursos Humanos.



Indicador I_06.08: Número medio de días de baja por incapacidad temporal. *Fuente: Bases de Datos del Área de Recursos Humanos.*

El último indicador de este aspecto del diagnóstico informa sobre la edad de jubilación de los trabajadores. Solo tiene sentido analizarlo en el caso de los funcionarios que son los que pueden escoger la edad de jubilación. Los resultados obtenidos para el año 2018 revelan que la edad de jubilación fue similar para mujeres y hombres y osciló entre 61-63 años en los grupos A1, A2 y C1.

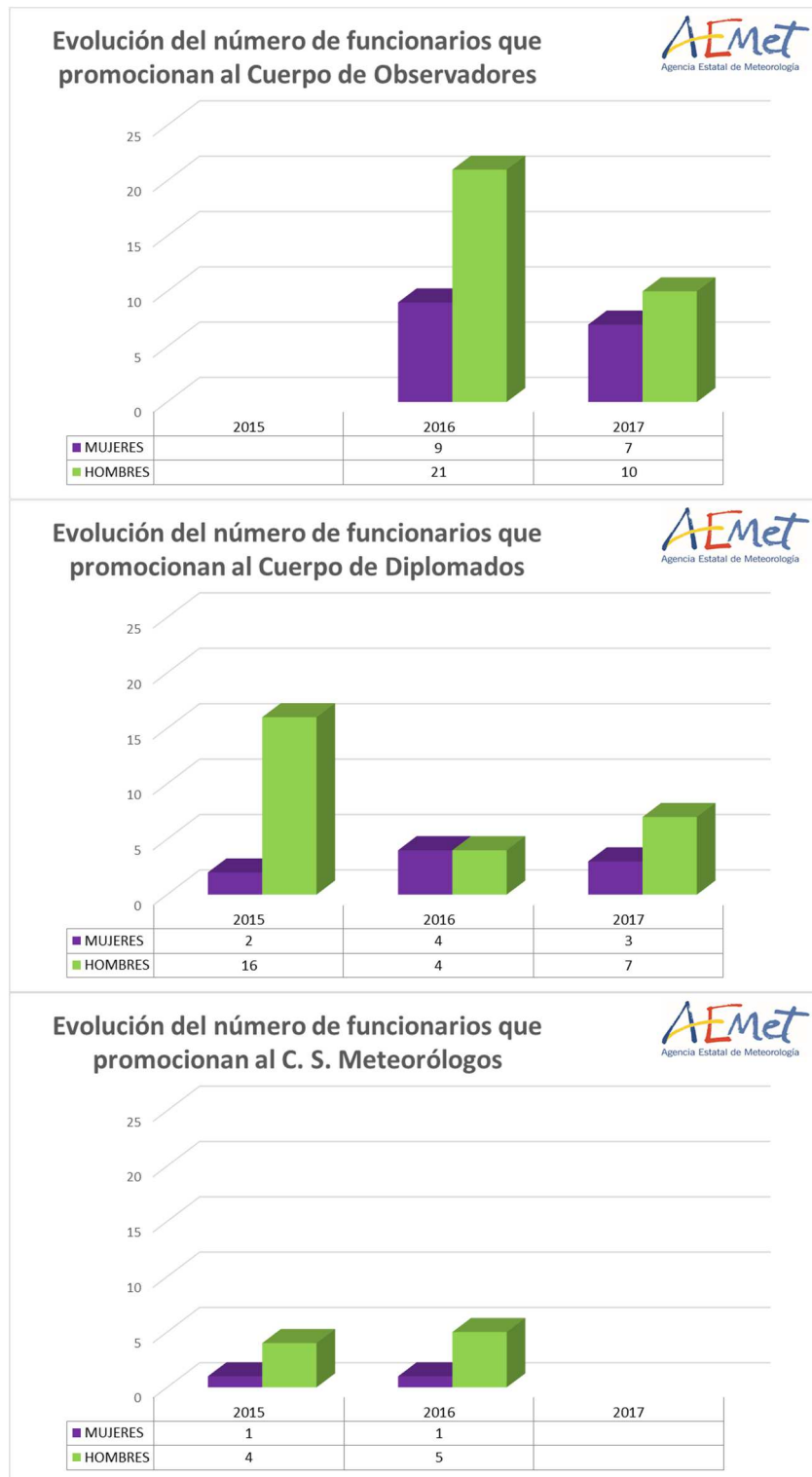


Indicador I_06.09: Edad media de jubilación. *Fuente: Bases de Datos del Área de Recursos Humanos.*

3.7. Promoción profesional

Los indicadores de este aspecto del estudio se refieren a los procesos selectivos de promoción interna de funcionarios, así como al grado medio alcanzado por cada grupo de funcionarios en la edad de jubilación.

El indicador I_07.07 presenta la evolución temporal del número de funcionarios que acceden al Cuerpo de categoría superior tras la superación de pruebas selectivas de promoción interna.



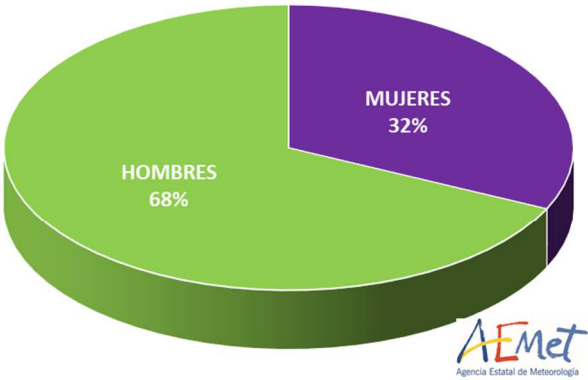
Indicador I_07.07: Evolución del número de funcionarios que promocionan al cuerpo de categoría superior desagregado por sexo. Fuente: Informe de impacto de género del anteproyecto de ley de Presupuestos Generales del Estado

Las figuras anteriores muestran que en todos los Cuerpos especiales de Meteorología los puestos de promoción interna son ocupados mayoritariamente por hombres, y en una proporción mayor a la que existe en la composición de funcionarios del Cuerpo de procedencia (ver indicador I_05.02).

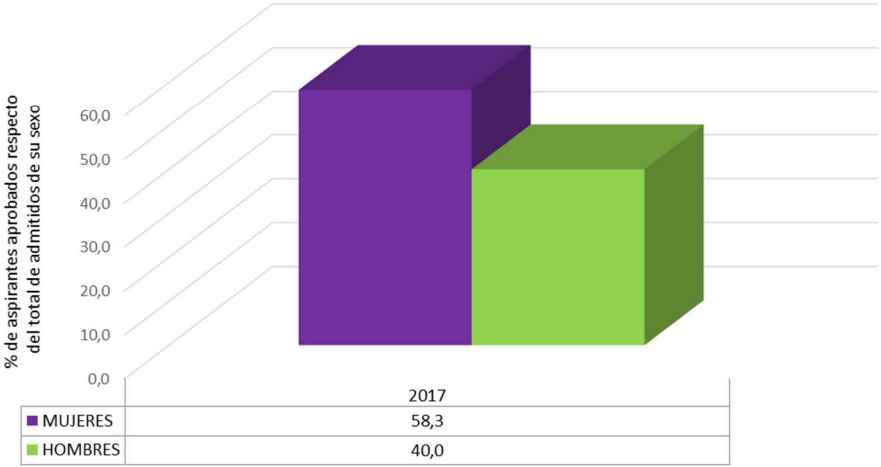
Ahora bien, mientras en los Cuerpos de Observadores y de Diplomados se observa una variación interanual de la proporción de hombres y mujeres entre los funcionarios que promocionan, en el Cuerpo de Meteorólogos, se puede apreciar que la incorporación de la mujer es prácticamente nula.

Los indicadores I_07.01 a I_07.06 permiten profundizar en los resultados mostrados anteriormente y se refieren a la participación y tasa de aprobados en las pruebas selectivas de promoción interna.

Participación en procesos selectivos
promoción interna al Cuerpo de
Observadores (2017)

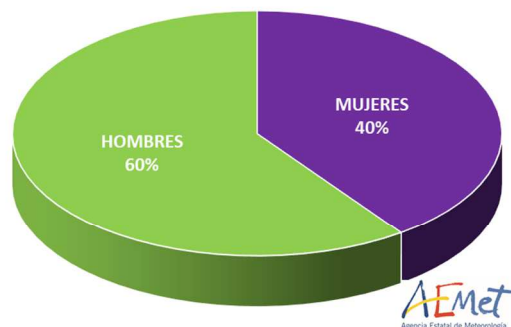


Aprobados en el proceso selectivo de acceso
al C. Observadores por promoción interna

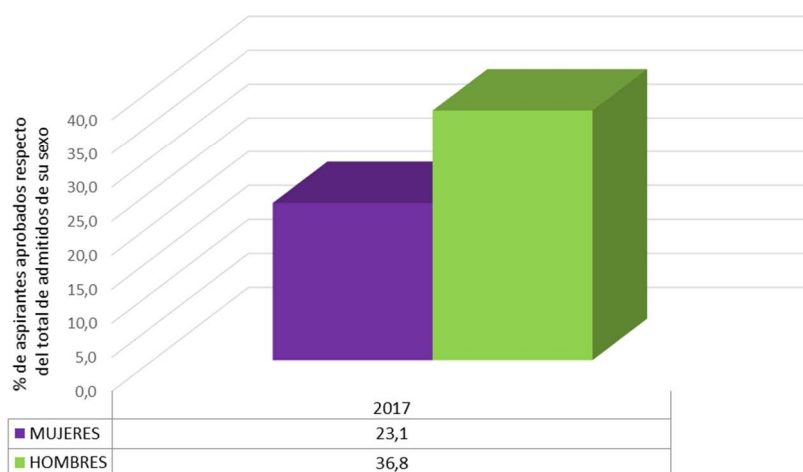


IndicadorI_07.01 (arriba): Participación femenina en procesos selectivos de promoción interna al Cuerpo de Observadores. Indicador I_07.04 (abajo): Porcentaje de aspirantes que promocionan al Cuerpo de Observadores.
Fuente: Listados del MITECO.

Participación en procesos selectivos
promoción interna al Cuerpo de
Diplomados (2017)



Aprobados en el proceso selectivo de acceso
al C. Diplomados por promoción interna



Indicador I_07.02 (arriba): Participación femenina en procesos selectivos de promoción interna al Cuerpo de Diplomados. Indicador I.07.05 (abajo): Porcentaje de aspirantes que promocionan al Cuerpo de Diplomados.
Fuente: Listados del MITECO.

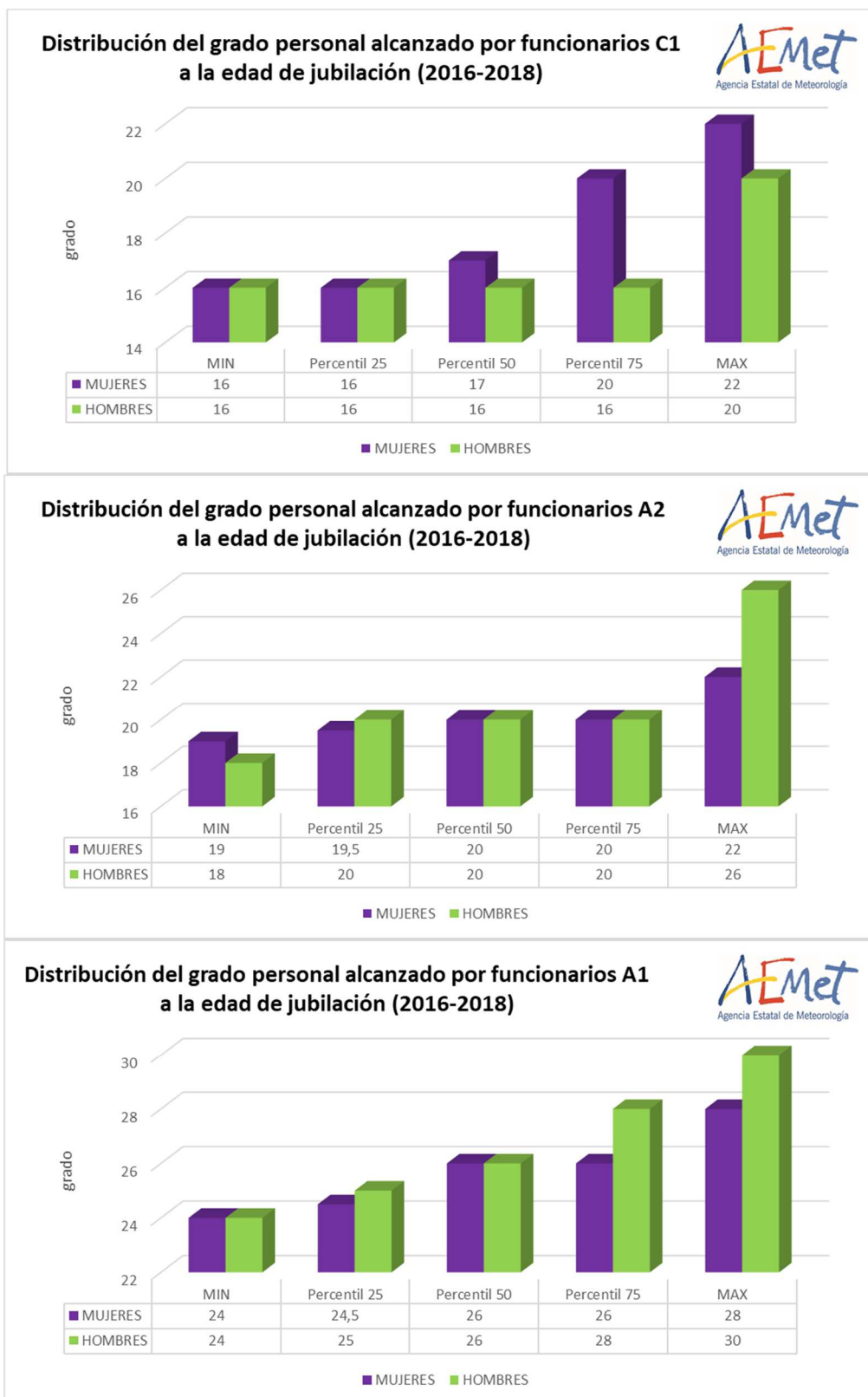
Las gráficas anteriores permiten apreciar que para la Oferta de Empleo Público de 2017 (que es de la única de la que se disponía de todos los datos necesarios para calcular los valores de estos indicadores), la participación masculina en los procesos selectivos de promoción interna al Cuerpo de Observadores fue prácticamente el doble que la femenina. Sin embargo, el porcentaje de mujeres aprobadas en relación a los candidatos admitidos de su mismo sexo, fue superior al correspondiente de hombres en casi el 20% y eso conduce a una ratio de aprobados frente a admitidos de un mismo sexo de: 1 de cada 1-2 para las mujeres, y 1 de cada 2-3 para los hombres.

Para esta misma Oferta de Empleo Público de 2017, en lo que respecta al Cuerpo de Diplomados en los procesos de promoción interna, la participación femenina volvió a ser más baja que la masculina, si bien la diferencia es menor que en el Cuerpo de Observadores. A pesar de ello, el porcentaje de mujeres aprobadas respecto a los candidatos admitidos de su mismo sexo es

aproximadamente menor que en los hombres. En concreto, lo ocurrido fue que hubo 1 mujer aprobada de cada 4-5 de las admitidas al proceso selectivo, mientras que en el caso de los hombres resultó 1 hombre aprobado de cada 2-3 que se presentaron.

Por lo tanto en esta Oferta de Empleo Público, pese a presentarse porcentualmente más mujeres a procesos selectivos de promoción interna al Cuerpo de Diplomados que al Cuerpo de Observadores, en este último Cuerpo es en el que las mujeres obtuvieron mejores resultados finales.

El último indicador seleccionado en este aspecto (I_07.08) es el correspondiente a la distribución estadística del grado alcanzado a la edad de jubilación por los funcionarios que se jubilaron entre 2016 y 2018 en cada uno de los grupos A1, A2 y C1.



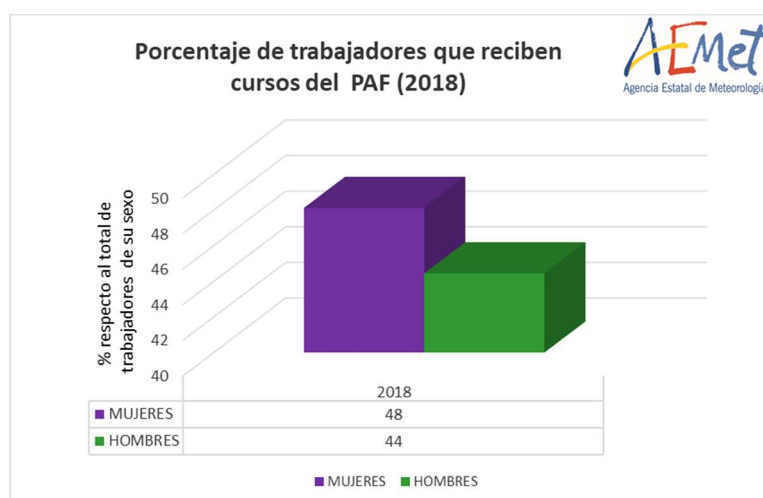
Indicador I_07.08: Distribución del grado personal alcanzado a la edad de jubilación por los funcionarios C1 (arriba), A2 (centro) y A1 (abajo). Fuente: datos acumulados de jubilaciones entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2018 de Base de datos del Área de Recursos Humanos.

La distribución del grado personal alcanzado por los funcionarios del grupo C1 a la edad de jubilación, pone de manifiesto una mayor proporción de mujeres respecto de los hombres que consolidan grados más altos, mientras que, en los niveles más bajos, la proporción entre ambos sexos es similar.

En la distribución del grado alcanzado por los funcionarios de los grupos A2 y A1, se aprecia lo contrario, habiendo una mayor proporción de hombres que alcanzan el máximo grado personal del correspondiente grupo a la edad de jubilación. En los niveles más bajos o intermedios la proporción entre ambos sexos es muy parecida.

3.8. Formación, cursos recibidos e impartidos

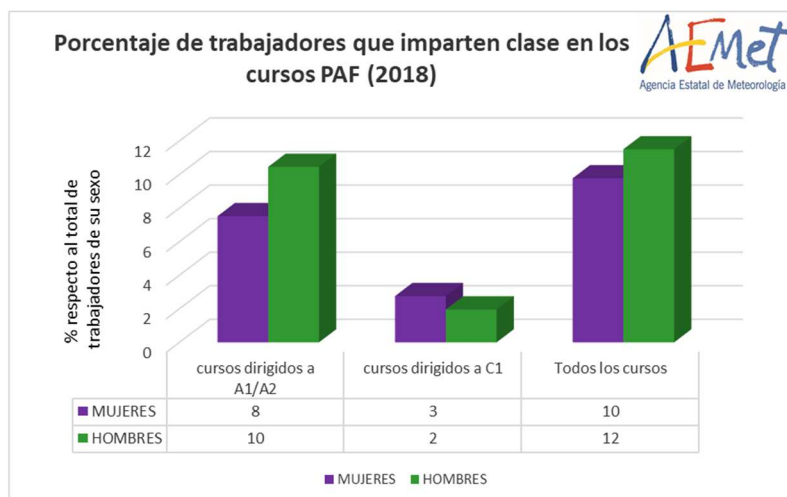
Los valores de los indicadores seleccionados para analizar este aspecto del diagnóstico realizado se presentan en las gráficas siguientes. El primer indicador revela que cerca de la mitad de los trabajadores de AEMET recibieron cursos del Plan Anual de Formación en 2018, y que el porcentaje de mujeres que lo hicieron fue ligeramente superior al de los hombres.



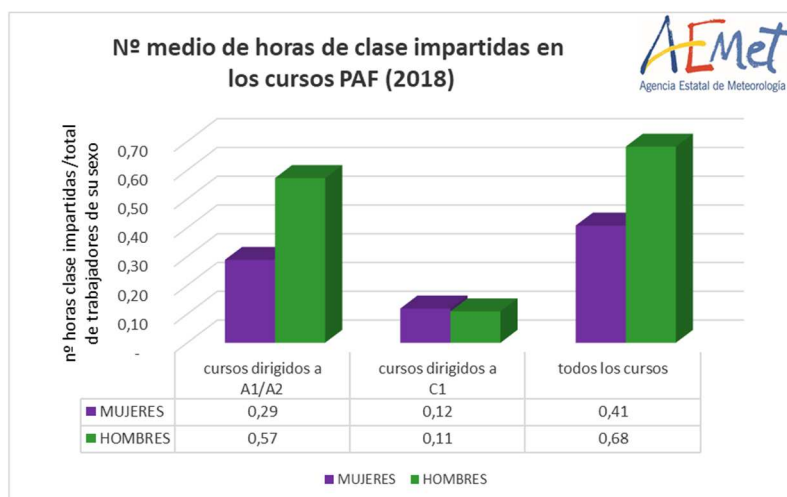
Indicador I_08.01: Porcentaje de trabajadores que reciben cursos del PAF desagregado por sexo. Fuente: Archivos de la unidad de Formación de AEMET.

Los dos siguientes indicadores se refieren a la actividad docente de los trabajadores. El primero de ellos (I_08.02) informa sobre el porcentaje de trabajadores que imparten clase en los cursos del PAF sobre el total de empleados de su sexo, mientras que el segundo (I_08.03) ofrece información sobre el nº medio de clases impartidas por mujeres y por hombres. Su valor para 2018 muestra que si bien el porcentaje de mujeres y de hombres profesores del PAF (respecto al total de su sexo) es muy similar (algo menor en el caso de las mujeres), la dedicación a estas actividades por parte de los hombres es claramente mayor, ya que imparten más horas de clase en promedio.

En cualquier caso, solo se han analizado datos de 2018 y sería conveniente disponer de información de más años para llegar a conclusiones más robustas.



Indicador I_08.02: Porcentaje de trabajadores que imparten clase en cursos del PAF. Fuente: Secretaría Virtual del Campus Virtual de Formación de AEMET.



Indicador I_08.03: Número medio de horas de clase impartidas en cursos del PAF desagregado por sexo. Fuente: Secretaría Virtual del Campus Virtual de Formación de AEMET.

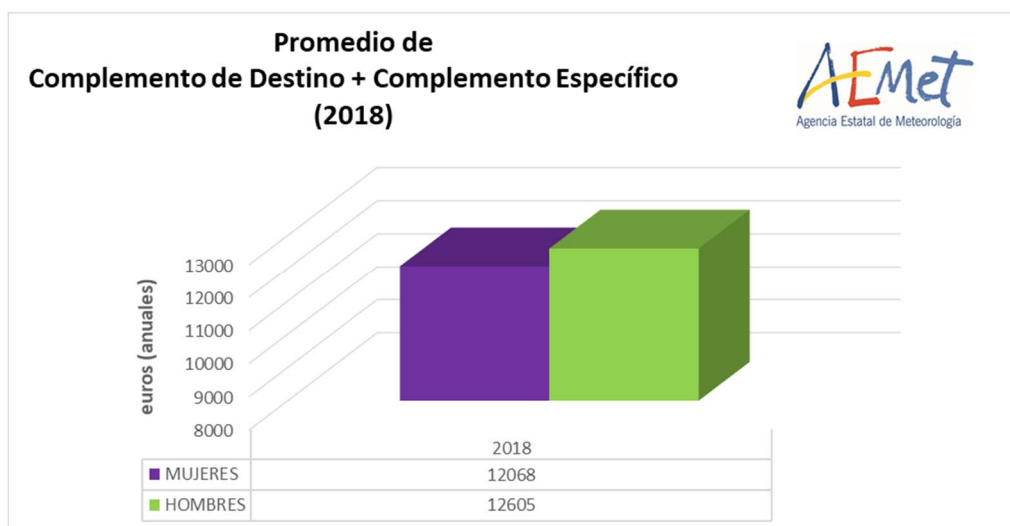
3.9. Retribuciones, incluidos complementos de productividad

Como la mayoría de los trabajadores de AEMET son funcionarios de los grupos C1, A2 y A1, en este aspecto en la mayoría de los indicadores seleccionados sólo se han analizado las diferencias entre las retribuciones de mujeres y de hombres de estos grupos.

Los sueldos de los empleados públicos están muy tipificados. Si no se tienen en cuenta las gratificaciones, dentro de cada grupo de funcionarios las diferencias salariales proceden del nivel del puesto de trabajo o del grado consolidado, del complemento específico del puesto de trabajo (muy ligado frecuentemente al nivel), y de la antigüedad. La antigüedad da lugar directamente a la percepción de cantidades dependientes del nº de trienios, pero también indirectamente a la percepción de complementos de destino y específicos diferentes, debidos a la carrera profesional (si los funcionarios han conseguido promocionar). En este apartado del estudio se ha analizado como retribuciones la parte del salario que da lugar a diferencias no debidas directamente a la antigüedad, es decir la suma del complemento de destino y del complemento específico. Por otro lado, también se han evaluado las cantidades percibidas como productividad C1 por efectuar una jornada de especial dedicación, aunque se sabe que están ligadas a los niveles de destino.

Como se ha mostrado anteriormente, la distribución de las mujeres y hombres de la Agencia entre los distintos grupos de funcionarios es diferente (con una mayor participación porcentual de las mujeres en el grupo C1 que los hombres). Ello tiene unas consecuencias inmediatas en el salario promedio de los hombres y de las mujeres de AEMET, ya que el sueldo base, los complementos de destino y específico y la cantidad percibida como trienios es inferior en el grupo C1 que en el A2 y que en el A1.

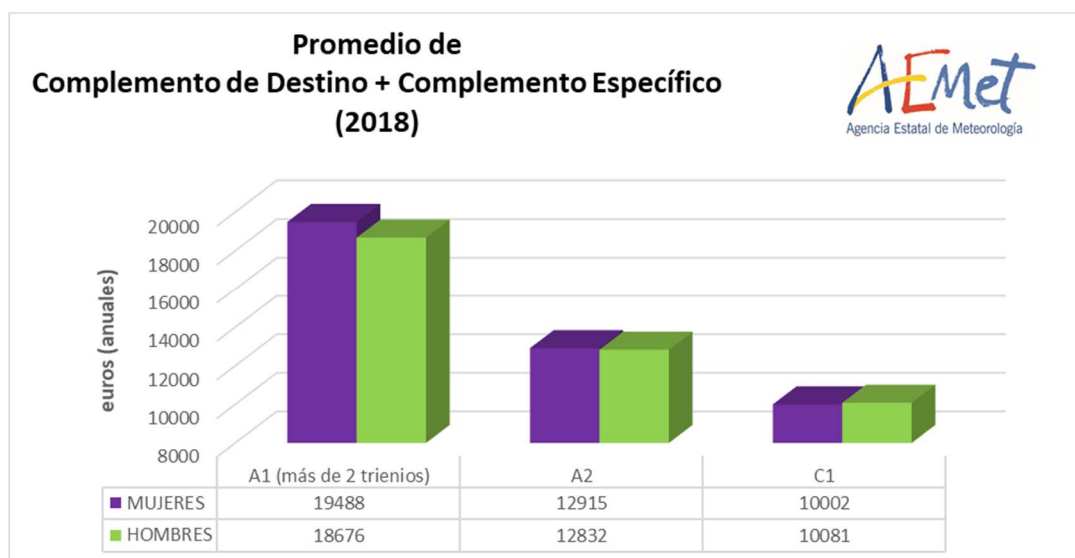
La figura siguiente muestra como ejemplo que el promedio de la suma del complemento de destino y del específico de los funcionarios es algo más de 500 euros al año inferior al de los hombres:



Promedio de la suma de los complementos de destino y específico para los colectivos formados por todos los funcionarios de los grupos A1, A2 y C1 de distinto sexo. Fuente: Base de Datos del Área de Recursos Humanos utilizada para el cálculo de retribuciones.

Para eliminar esta dependencia de los menores tanto sueldo base medio como nivel de las funcionarias, los indicadores I_09.01 e I_09.02 obtienen las retribuciones promedio de mujeres y de hombres de forma separada para cada grupo de funcionarios.

El indicador I_09.01 calcula el promedio de la suma del complemento de destino y del complemento específico de mujeres y de hombres para cada grupo A1/A2/C1. En el caso del grupo A1, considerando solo los funcionarios que tienen 3 o más trienios, porque no hay prácticamente mujeres con esta antigüedad. Los resultados se muestran en la figura siguiente. Como se puede observar, el valor de este indicador es claramente superior para las mujeres en el grupo A1 sobre todo, pero también ligeramente para el A2, y es prácticamente igual para hombres y mujeres en el caso del grupo de funcionarios más numeroso, el C1.

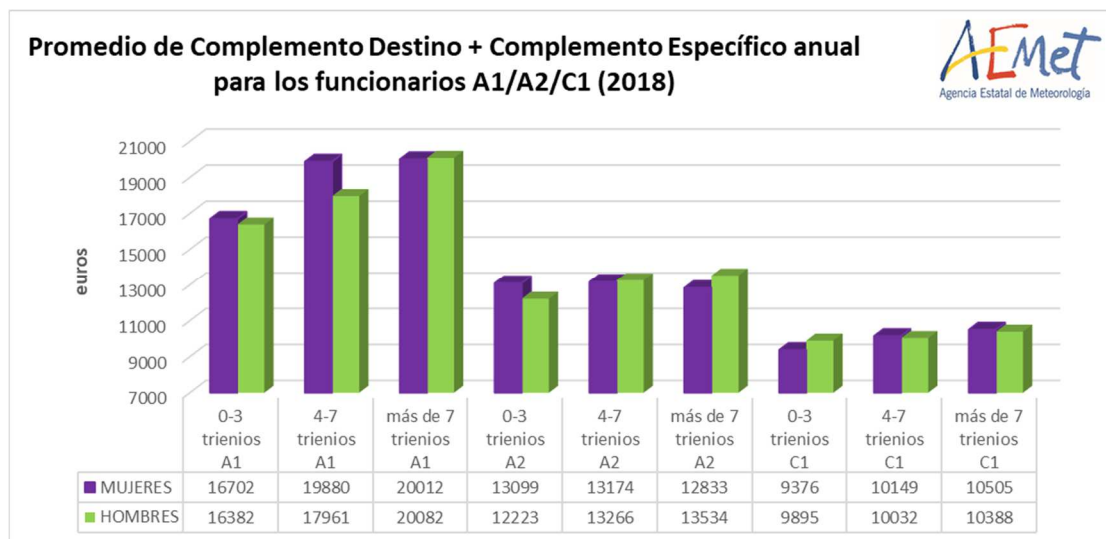


Indicador I_09.01: Salario anual medio desagregado por sexo. Fuente: Base de Datos del Área de Recursos Humanos utilizada para el cálculo de retribuciones.

Como se ha señalado previamente, la antigüedad tiene un efecto indirecto en las cantidades percibidas en concepto de complemento de destino y específico debido a la trayectoria profesional. Recordemos que en los concursos de traslados, los méritos específicos se refieren a conocimientos y experiencia, por lo que es más probable que personas con más antigüedad ocupen los puestos con mayor nivel y complemento de destino. Por otro lado, como muestra el valor del indicador I_05.11, referente a la antigüedad en los grupos de funcionarios de mujeres y de hombres, las mujeres A1 son el colectivo de la Agencia con mayor experiencia (y mucho mayor que la de los hombres A1).

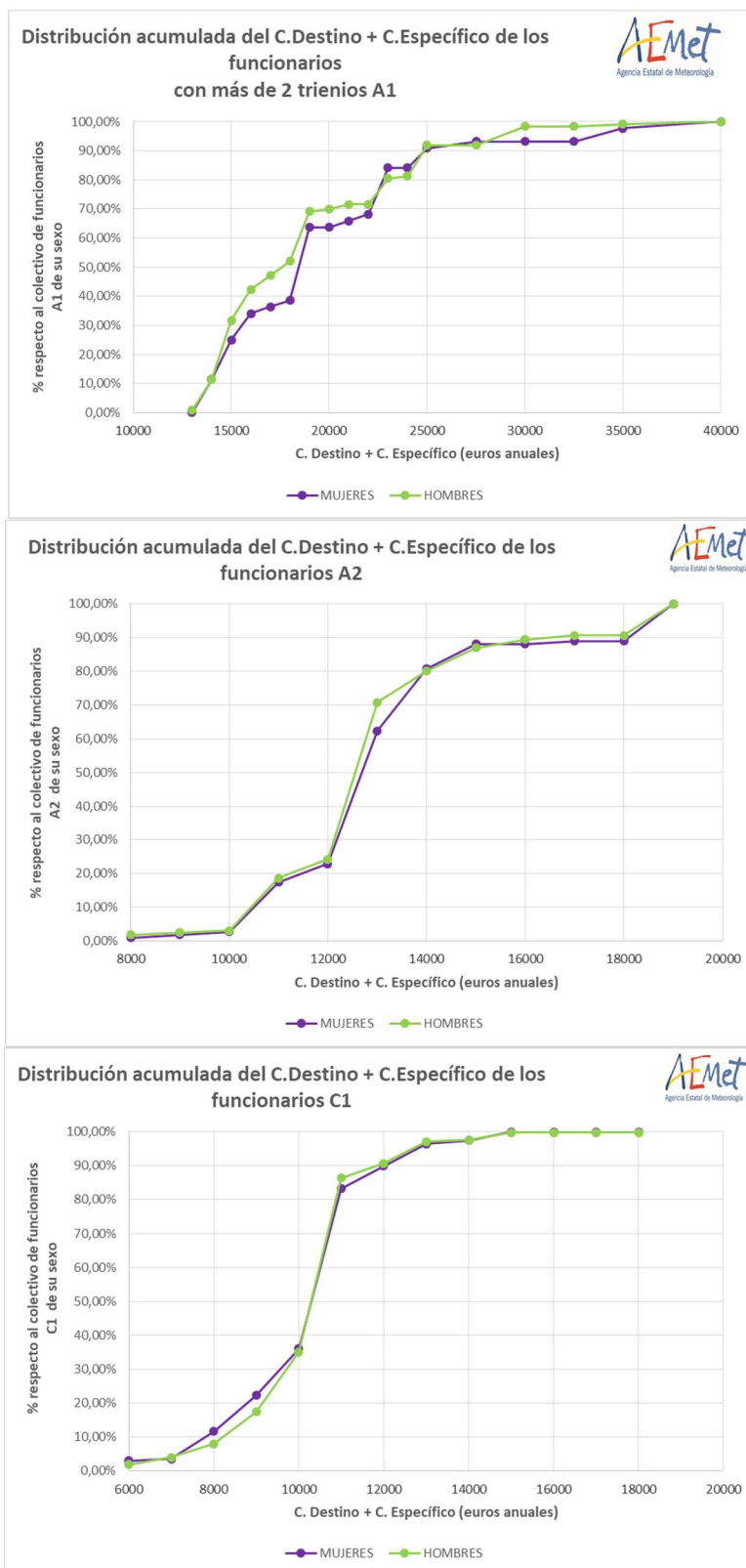
Para evitar la influencia indirecta de la antigüedad en el indicador anterior, el indicador I_09.02 evalúa también el promedio de la suma de los complementos de destino y específico pero dividiendo cada grupo de funcionarios en 3 clases de antigüedad: los que tienen menos de 4 trienios, los que tienen entre 4 y 7 trienios, y los que tienen más de 7 trienios. Los resultados se muestran en la figura a continuación. Se puede observar la progresión general hacia mayores retribuciones conforme aumenta la antigüedad de los funcionarios en el grupo, tanto para mujeres como para hombres. También se aprecia que, salvo en el caso de los funcionarios A1 entre 4 y 7 trienios, las diferencias entre retribuciones de mujeres y de hombres no son muy grandes. El colectivo de mujeres entre 4 y 7 trienios es muy reducido (al contrario del de los hombres con la misma antigüedad) y la existencia de puestos de libres designación y comisiones de servicio de puestos de nivel alto en el mismo hace que el promedio sea muy superior al de

los hombres. Cuando se comparan colectivos con más funcionarios (como el caso de mujeres y hombres de más de 7 trienios) las retribuciones son muy parecidas. En los grupos A2 y C1, el elevado número de funcionarios en horario de turnos matiza aún más las diferencias entre mujeres y hombres y por antigüedad.



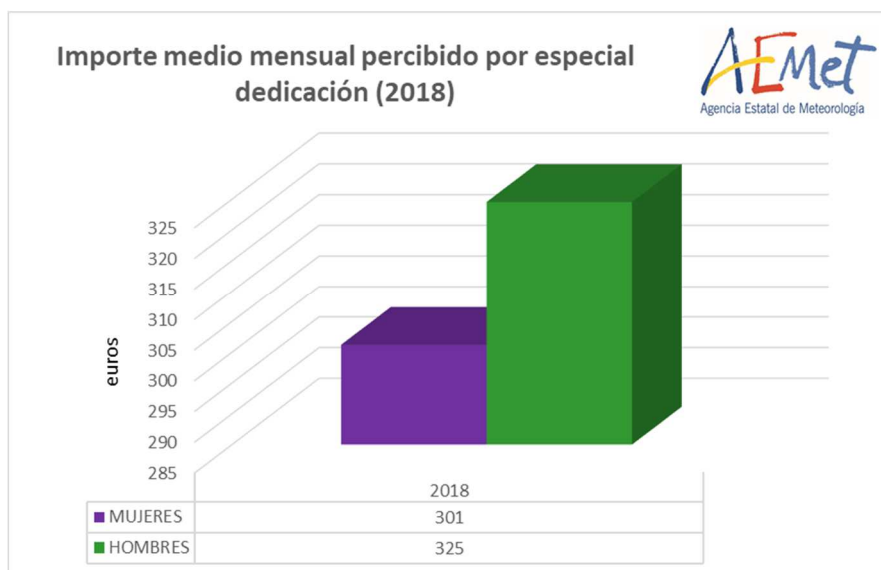
Indicador I_09.02: Retribución anual media de los funcionarios de los grupos A1/A2/C1 desagregada por sexo.
Fuente: Base de Datos del Área de Recursos Humanos utilizada para el cálculo de retribuciones.

Las figuras siguientes complementan la información anterior. Presentan la distribución acumulada de la suma de los complementos de destino y específico de mujeres y de hombres para cada uno de los grupos de funcionarios A1/A2/C1. Permiten apreciar que no existen grandes diferencias entre mujeres y hombres de cada grupo. Las mayores aparecen en el grupo A1.



Distribución acumulada de la suma de los complementos de destino y específico de los funcionarios de los grupos A1 (arriba), A2 (centro), C1 (abajo). Fuente: Base de Datos Epsilon del Área de Recursos Humanos utilizada para el cálculo de retribuciones.

Por último, la figura a continuación muestra el importe medio mensual del complemento de productividad C1 percibido por los colectivos de funcionarios de diferente sexo que realizan una jornada de especial dedicación. Se observa que la cantidad es ligeramente inferior para las mujeres que para los hombres. Esto es posiblemente debido a la concentración de las mujeres en niveles más bajos, y a que dicho complemento de productividad está ligado al nivel del puesto de trabajo.

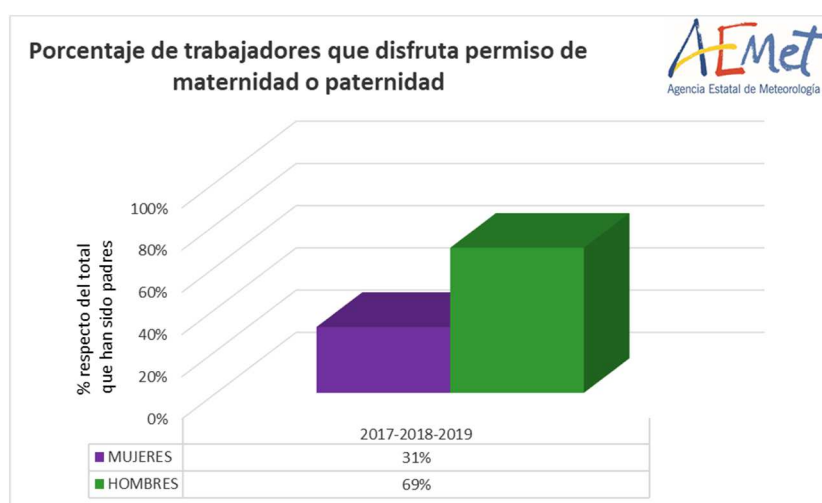


Importe medio mensual percibido por las mujeres y los hombres que realizan una jornada de especial dedicación.
 Fuente: Base del Datos del Área de Recursos Humanos utilizada para el cálculo de retribuciones.

3.10. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

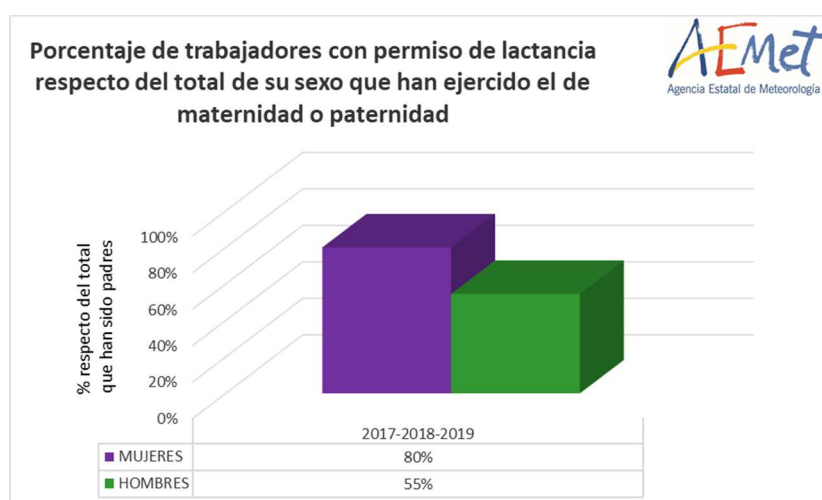
Los valores de los indicadores seleccionados para evaluar este aspecto se muestran a continuación.

El indicador I_10.01 muestra la proporción de mujeres y de hombres que han disfrutado de un permiso por maternidad o paternidad entre el total de los dos sexos. Tanto mujeres como hombres han ejercido este derecho recientemente.



Indicador I_10.01: Proporción de mujeres y de hombres entre los que han disfrutado de permiso por maternidad o paternidad. Fuente: Bases de Datos del Área de Recursos Humanos.

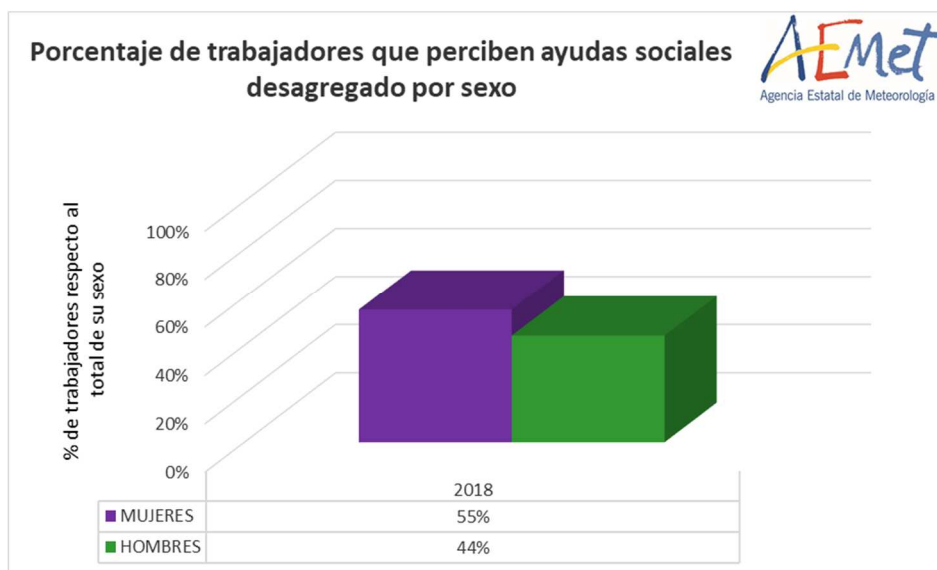
El indicador I_10.02 presenta entre el total de cada sexo de los anteriores, aquellos que han disfrutado el permiso de lactancia. Los resultados muestran que este último permiso no se comparte de forma generalizada por parte de los hombres que han ejercido su derecho a permiso por paternidad.



Indicador I_10.02: Porcentaje de los trabajadores que disfruta del permiso de lactancia entre aquellos de su sexo que han disfrutado de permiso por maternidad o paternidad. Fuente: Bases de Datos del Área de Recursos Humanos

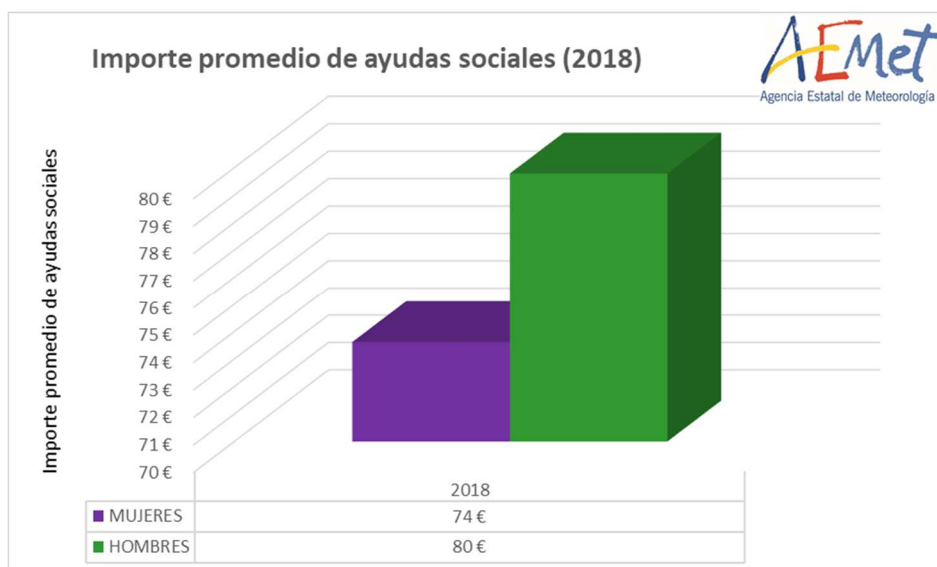
Inicialmente, el grupo de trabajo propuso más indicadores respecto al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar. Entre ellos los relativos a la reducción y flexibilización de jornada por motivos de conciliación. Sin embargo, los datos archivados no permiten distinguir claramente los casos en los que se ha producido, por lo que no se ha obtenido el valor de los indicadores. No obstante, el grupo de trabajo ha definido la ficha correspondiente y sugiere que se calculen en un futuro dentro de la evaluación de este aspecto, si se estimara adecuado realizar regularmente este tipo de diagnósticos.

Finalmente, los indicadores I_10.06 e I_10.07 suministran información sobre el porcentaje de mujeres y de hombres que solicitan ayudas sociales entre el total de trabajadores de su sexo, así como las cantidades medias percibidas por este concepto por uno y otro sexo. Los resultados indican que un porcentaje mayor de mujeres reciben estas ayudas, aunque la cantidad media percibida es ligeramente inferior que la de los hombres.



Indicador I_10.06: Porcentaje de los trabajadores que perciben ayudas sociales desagregado por sexo. Fuente: Bases de Datos del Área de Recursos Humanos.

Los resultados obtenidos indican que un porcentaje mayor de mujeres reciben estas ayudas, aunque la cantidad media percibida es ligeramente inferior que la de los hombres.



Indicador I_10.07: Importe promedio de ayudas sociales desagregado por sexo. Fuente: Bases de Datos del Área de Recursos Humanos.

3.11. Prevención del acoso laboral y sexual

Los valores obtenidos para los indicadores utilizados para analizar este aspecto del estudio se muestran en las dos gráficas siguientes. De las estadísticas de los casos de acoso laboral y sexual se cuenta con datos desde el año 2011. Los valores del indicador I_11.01, que muestra el porcentaje de trabajadores que han presentado alguna denuncia por acoso laboral respecto al total de empleados de su sexo, permiten observar que las denuncias de esta índole (algunos años no se ha presentado ninguna) afectan tanto a hombres como a mujeres de la Agencia. El número más elevado de denuncias se produjo en el año 2014 y corresponde a denuncias que fueron presentadas por mujeres.



Indicador I_11.01: Porcentaje de trabajadores que presentan denuncia por acoso laboral desagregado por sexo.
 Fuente: Archivos del Servicio de prevención de riesgos laborales.

El indicador I_11.02 evalúa la incidencia de denuncias por acoso sexual. Desde 2011, en AEMET se han registrado 2 denuncias por acoso sexual en dos años, y han sido presentadas por trabajadoras, ninguna por los hombres empleados en la Agencia. No se han encontrado cifras oficiales que permitan poner en contexto estos datos, aunque de acuerdo con los publicados por el sindicato UGT, y que imputa a la Inspección de Trabajo, los porcentajes de AEMET serían elevados: “En España, según datos de la Inspección de Trabajo, desde el año 2008 al 2015, unas 2.484 mujeres se vieron afectadas por infracciones en materia de acoso sexual” (Informe de UGT sobre violencia de género. Incidencia en el entorno laboral, pag.14, 2017: http://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galer-a%20UGT/20-11%20INFORME%20SOBRE%20VIOLENCIA%20DE%20GENERO%20NOV-2017%20%28OK%29OK%20%282%29.pdf). No obstante, según reconocen las propias fuentes sindicales, gran parte de los casos de acoso sexual a trabajadoras no es denunciado por temor a represalias y las cifras expresadas en este informe de UGT estarían subestimando los casos de acoso sexual en el ámbito laboral.

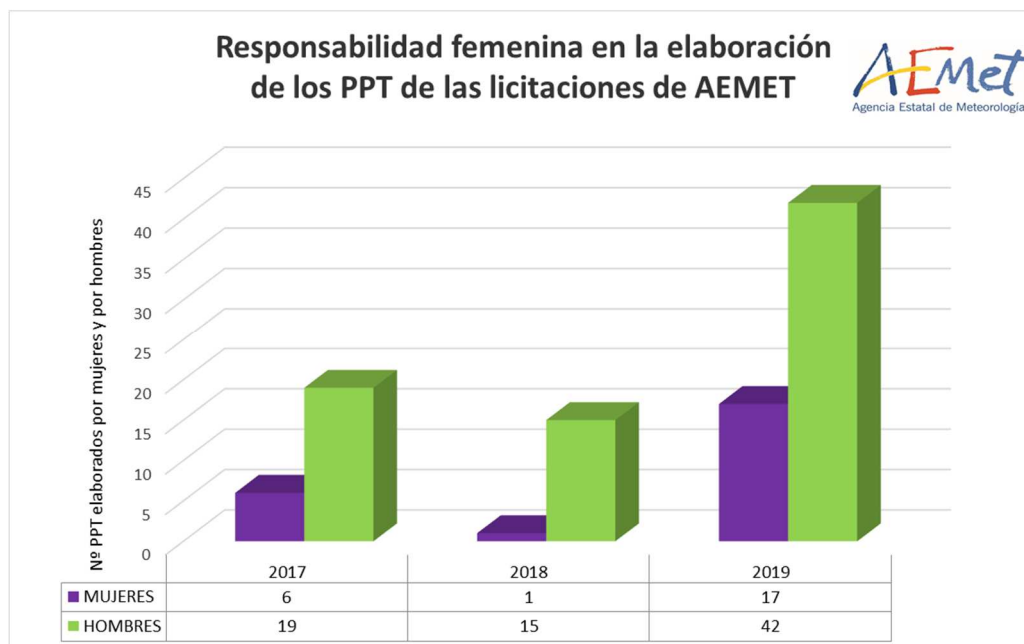


Indicador I_11.02: Porcentaje de trabajadores que presentan denuncia por acoso sexual desagregado por sexo.
Fuente: Archivos del Servicio de prevención de riesgos laborales.

3.12. Otros

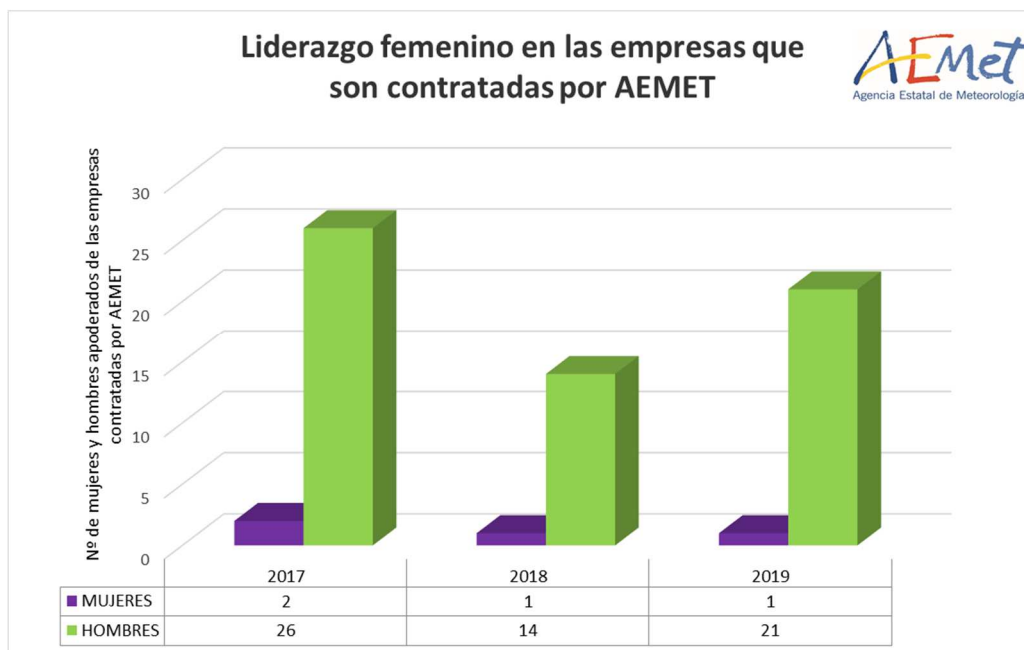
En este apartado se presenta el valor de los indicadores que no se encuadran en ninguno de los aspectos mostrados con anterioridad. Dos de ellos se refieren a la responsabilidad en la contratación, tanto por parte del personal de AEMET, como por parte de las empresas a las que les han sido adjudicadas las licitaciones de la Agencia.

El indicador I_12.01 mide la responsabilidad femenina en los procesos de contratación (en concreto, la dirección de los expedientes de gasto) de los diferentes servicios, obras y suministros ofertados por AEMET mediante concurso público. La fuente de información utilizada para analizarlo son los pliegos de prescripciones técnicas de las distintas licitaciones. Para calcular el valor del indicador, los documentos se han clasificado por el sexo del responsable de su elaboración. Los resultados obtenidos para los años 2017 a 2019 que se presentan debajo, muestran que los responsables de estos procesos de contratación en AEMET son mayoritariamente hombres. En el año 2017 se publicaron 25 pliegos técnicos de los cuales 6 fueron firmados por mujeres y sólo una de las 16 licitaciones ofertadas en 2018 fue responsabilidad de una funcionaria. En 2019, de los 59 pliegos publicados, 17 los firmaron mujeres, y 5 de estos 17 pliegos de este año referentes a servicios de vigilancia, limpieza, y cafetería, son responsabilidad de la misma funcionaria. Hay que tener en cuenta que el año 2018 puede no ser muy representativo, ya que se publicó un número muy bajo de licitaciones debido a la entrada en vigor de la Ley de Contratos del Sector Público de 9 de noviembre de 2017. Posiblemente, la baja participación de las mujeres en estos procesos de contratación en la Agencia, es achacable al tipo de puestos de trabajo ocupados por las mujeres en AEMET, al menos en estos años.



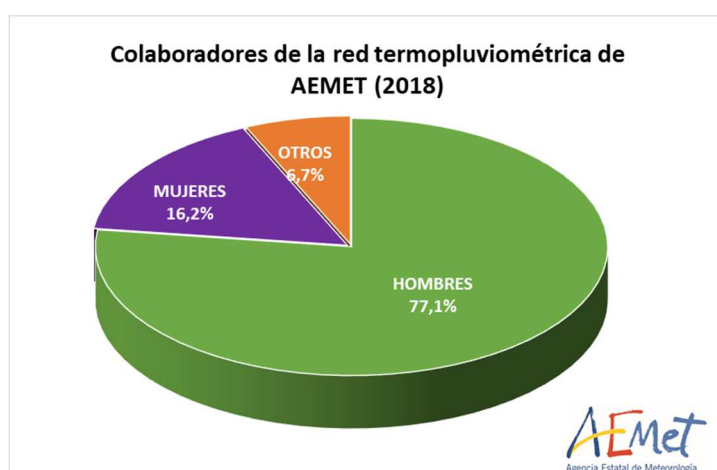
I_12.01: Responsabilidad femenina en la elaboración de los Pliegos de Prescripciones Técnicas de las licitaciones de AEMET. Fuente: Archivos del Área de Gestión Económica.

El indicador I_12.02 cuyo valor se presenta a continuación es complementario al anterior, y refleja la presencia femenina en los puestos de responsabilidad de las empresas que son contratadas por AEMET. El indicador evalúa el número de mujeres y el de hombres que actúan como apoderados de las empresas que obtienen las licitaciones. Al igual que en el indicador sobre la responsabilidad femenina en la elaboración de los pliegos técnicos, este indicador se ve afectado por la entrada en vigor de la actual Ley de Contratos en cuanto a que el número de licitaciones ese año fue inferior al normal. Pero los datos del indicador muestran que el número de contratos firmados por mujeres apoderadas en representación de las empresas es bajo tanto en los años con pocas licitaciones, como en los años en los que se publican muchos concursos. 2 contratos de un total de 28 fueron firmados por mujeres apoderadas en el año 2017, y un solo contrato fue firmado por una mujer apoderada tanto del total de 15 del año 2018, como del total de 22 en el actual año 2019.



I_12.02: Liderazgo femenino en las empresas que son contratadas por AEMET. Fuente: Archivos del Área de Gestión Económica.

El último indicador presentado (I_12.03) se refiere a la elección de los colaboradores de la red termo-pluviométrica de AEMET. Las colaboraciones externas de la red termopluiométrica durante el año 2018 están marcadas por una participación masivamente masculina, el 77,1% de los colaboradores son hombres, frente a un 16,2% de mujeres. Cabe destacar que el 6,7% restante corresponde a instituciones, establecimientos, etc de los que no se tiene información del sexo de las personas que toman los datos de observación.



I_12.03: Porcentaje de mujeres entre los colaboradores de la red termo-pluviométrica de AEMET. Fuente: Relación de pagos a colaboradores de la red termo-pluviométrica (Área de Gestión Económica)

4. Ampliación del estudio a requerimiento del Presidente de AEMET

En la reunión mantenida a finales de noviembre de 2019 en la que se presentaron los principales resultados obtenidos por el grupo de trabajo, el Presidente de AEMET solicitó que se llevara a cabo un análisis más pormenorizado de las siguientes cuestiones:

- El ingreso de las mujeres en el Cuerpo Superior de Meteorólogos en las cinco últimas Ofertas de Empleo Público. En concreto, lo ocurrido en los diferentes ejercicios de las oposiciones, así como comparar los porcentajes de aprobados de diferente sexo con los de las oposiciones de otro cuerpo técnico del grupo A1, como el Cuerpo de Ingenieros Aeronáuticos.
- La incidencia de enfermedades psíquicas en el colectivo de mujeres de AEMET.
- La procedencia de los acosadores en los casos de denuncia de acoso sexual registrados en AEMET.
- La distribución del complemento de productividad C2, percibido por cumplimiento de objetivos, entre los colectivos de distinto sexo.

A continuación se presentan los resultados obtenidos en cada uno de ellos.

4.1. Ingreso de las mujeres en el Cuerpo Superior de Meteorólogos del Estado

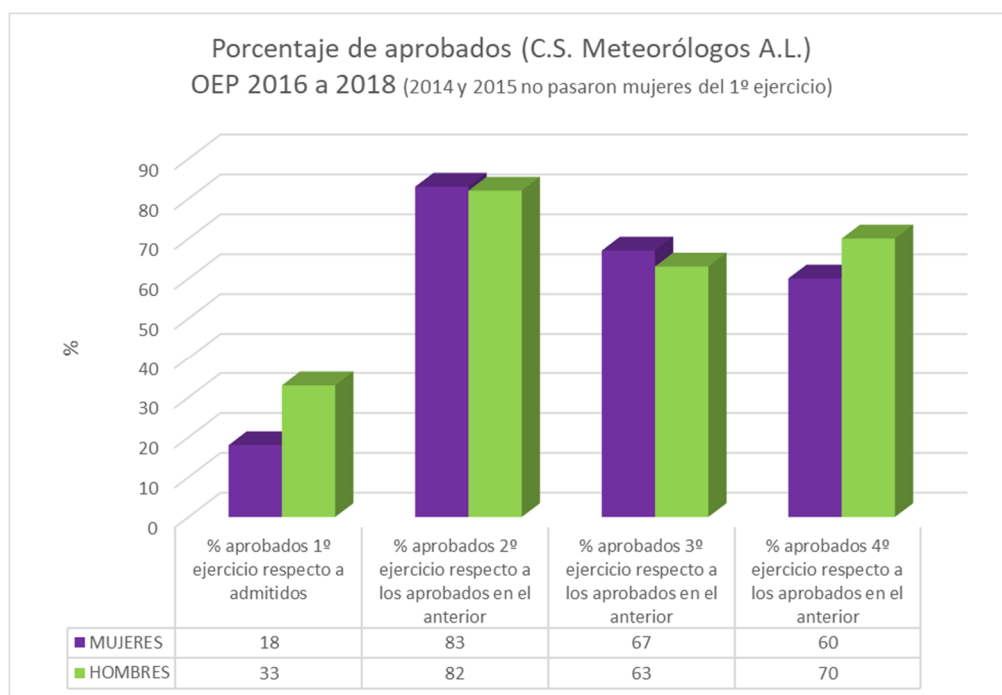
La disminución del porcentaje de mujeres que ingresan en el Cuerpo Superior de Meteorólogos del Estado se ha estudiado obteniendo estadísticas de aprobados en cada uno de los ejercicios de las pruebas de acceso (tanto libre -AL-, como de promoción interna -PI-) para las Ofertas de Empleo Público 2014-2015-2016-2017-2018. En esta ocasión se han incorporado también datos de la OEP de 2018, que estuvieron disponibles en febrero de 2020 por haber finalizado las oposiciones correspondientes. Las conclusiones generales alcanzadas son las siguientes:

- Entre las OEP de 2014 y 2018 han ingresado en el C.S. de Meteorólogos del Estado 48 nuevos funcionarios (14 de PI y 34 de AL). Entre ellos 6 mujeres (2 de PI y 4 de AL), y 42 hombres. Ello supone un porcentaje de mujeres del 12,5% respecto del total (14% en PI y 12% en AL).
- Los porcentajes de admitidos en las oposiciones tanto de PI como de AL es del orden de 1/3 de mujeres y 2/3 de hombres de forma recurrente. Unido a lo anterior, el porcentaje de aprobados de mujeres es 20 puntos menor que el de admitidas. Si se conservara la proporción de admitidos en la de aprobados, habría 16 nuevas meteorólogas en vez de las 6 que han ingresado en este periodo.
- Tanto en las pruebas de PI como en las de AL el mayor filtrado de aspirantes con diferencia se ha producido en el primer ejercicio, de un 76% en promedio en AL (un 90% de promedio en el caso de las mujeres, y de un 69% de promedio en el caso de los hombres), y de un 73% en promedio en PI (82% en mujeres y 64% en hombres). En ambos tipos de pruebas la criba

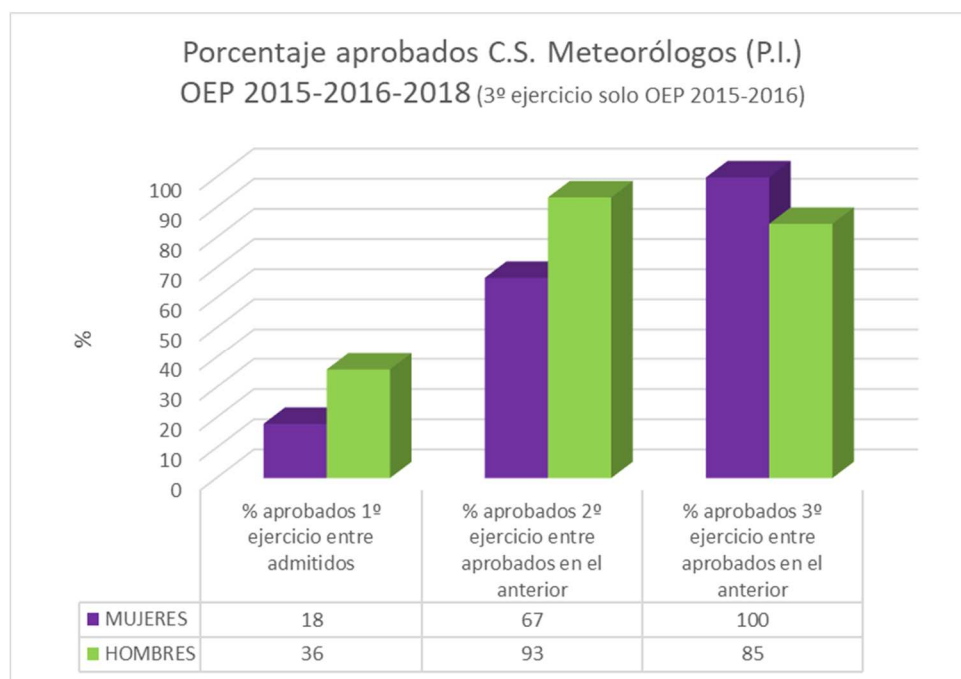
de mujeres es 20 puntos mayor que en los hombres. Es decir, en promedio la criba de mujeres se produce fundamentalmente en el primer ejercicio (cuestionario tipo test).

- En PI las mujeres suspenden más en idiomas (segundo ejercicio) y menos en el de problemas o supuesto práctico (tercer ejercicio) que los hombres. En AL la criba es mayor en el ejercicio de problemas y supuesto práctico que en la prueba de idiomas, tanto en hombres como en mujeres.
- En AL, teniendo en cuenta solo las OEP 2016 a 2018 (que son aquellas en las que las mujeres pasaron del primer ejercicio ya que en 2014 y 2015 ninguna lo superó), la criba mayor tras el primer ejercicio se produce en el ejercicio de problemas y supuesto práctico, que las mujeres pasan ligeramente mejor que los hombres. La prueba de idiomas solo la suspenden menos de un 20% de los que aprobaron el primer ejercicio, y de forma muy similar entre mujeres y hombres.
- En AL, teniendo en cuenta las OEP 2016 a 2018 en que las mujeres pasaron el primer ejercicio, la criba que se produce en el cuarto ejercicio (exposición oral de 2 temas) es 10 puntos mayor para las mujeres que para los hombres.

Por tanto, las mayores diferencias entre mujeres y hombres se producen en el primer ejercicio (AL y PI) y en el cuarto ejercicio (AL).



Porcentaje de aprobados en cada ejercicio de acceso libre (AL) respecto a los que pudieron presentarse al mismo. Sólo OEP 2016-2017-2018 porque en 2014 y 2015 no aprobó ninguna mujer el primer ejercicio. *Fuente: listas de admitidos a las pruebas y de aprobados en los diferentes ejercicios.*



Porcentaje de aprobados en cada ejercicio de promoción interna (PI) respecto al total de los que pudieron presentarse al mismo. Por este motivo, en el caso del 3º ejercicio solo se realizan los cálculos con las OEP 2015 y 2016. Fuente: listas de admitidos a las pruebas y de aprobados en los diferentes ejercicios.

Habría que estudiar por qué el ejercicio de problemas y supuesto práctico (que conlleva el conocimiento y comprensión profunda de los temas teóricos sobre los que se cuestiona fundamentalmente en el primer ejercicio) sea realizado forma similar por mujeres y por hombres, mientras que en este primer ejercicio las mujeres obtengan resultados claramente peores que los hombres de forma sistemática.

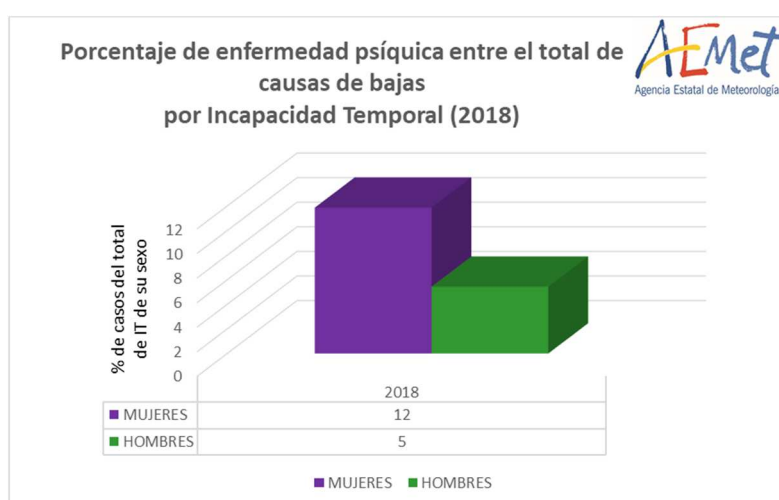
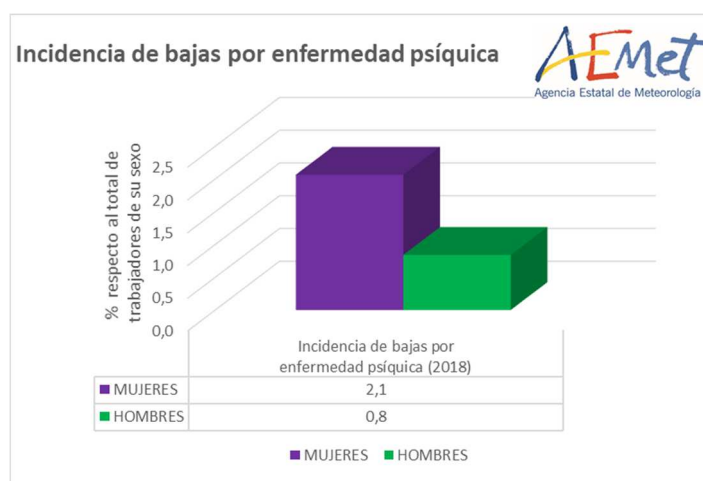
Se han obtenido también las estadísticas de aprobados de diferente sexo en las oposiciones al Cuerpo de Ingenieros Aeronáuticos en las OEP 2014 a 2017, para tener una referencia de lo ocurrido en un cuerpo técnico del grupo A1 diferente al C.S. de Meteorólogos. Para ello se ha accedido a las listas de aprobados publicadas en el BOE. Mientras el porcentaje de mujeres frente al total de funcionarios que accedieron en estas OEP al C.S. de Meteorólogos fue del 9%, en el caso del Cuerpo de Ingenieros Aeronáuticos en el mismo periodo fue del 38%.

4.2. Incidencia de enfermedades psíquicas en el colectivo de mujeres de AEMET

Esta cuestión surgió a raíz del valor del indicador I_06.05, que mide la satisfacción psíquica de los trabajadores, y que refleja que es peor en las mujeres de forma sistemática desde que se llevan a cabo los Test de Salud Total (TST) en las campañas anuales de vigilancia de la salud en la Agencia. Para investigar este tema se han analizado adicionalmente los datos de adaptaciones a puestos de trabajo desde 2012, y los partes de incapacidad temporal en el año 2018.

La única adaptación del puesto de trabajo que se ha realizado por motivo psíquico desde 2012 corresponde a un trabajador de sexo masculino. Estas adaptaciones se producen tras los exámenes médicos llevados a cabo en las campañas anuales de vigilancia de la salud.

El análisis de las bajas debidas a enfermedad psíquica ocurridas en el año 2018 se ha llevado a cabo entre el colectivo de funcionarios de MUFACE de la Agencia, compuesto por 934 mujeres y hombres, utilizando los datos archivados en el Área de Recursos Humanos de AEMET. Los resultados confirman la tendencia mostrada por el indicador basado en el Test de Salud Total, y ponen de manifiesto una mayor incidencia de enfermedades psíquicas en el caso de las mujeres. Las dos figuras siguientes muestran el porcentaje de bajas por enfermedad psíquica en el total del colectivo de funcionarios del mismo sexo, y la tasa de bajas por enfermedad psíquica entre el total de casos de incapacidad temporal.



Estadísticas relativas a la incidencia de bajas por enfermedad psíquica: en el total del colectivo del mismo sexo (arriba), y dentro del grupo de funcionarios con Incapacidad Temporal por enfermedad de su sexo (abajo).
Fuente: Bases de datos del Área de Recursos Humanos de AEMET.

Sin embargo el nº medio de días de baja debida a una enfermedad psíquica es menor en el caso de las mujeres (205 días), que en el de los hombres (267 días).

4.3. Procedencia de los acosadores en los casos de denuncia de acoso sexual

Se han revisado los dos casos de denuncia de acoso sexual archivados en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y se ha encontrado que en uno de ellos la persona denunciada formaba parte de la plantilla de AEMET, mientras que en el otro el denunciado pertenecía a una empresa que prestaba servicio en la Agencia.

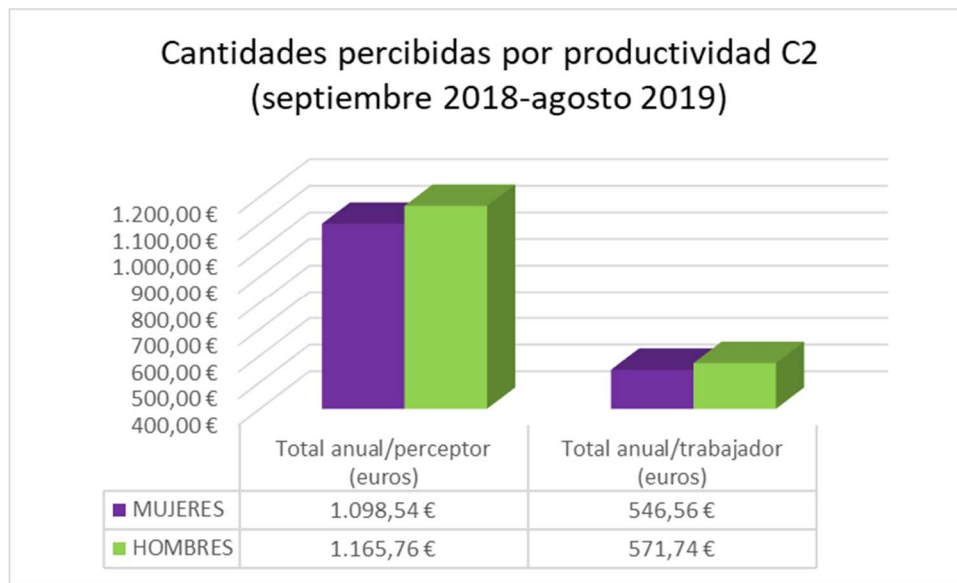
4.4. Percepción del complemento de productividad C2

Se han generado estadísticas en base a las cantidades pagadas por este concepto de cumplimiento de objetivos, correspondientes a los 12 meses transcurridos entre septiembre de 2018 y agosto de 2019. Si se tiene en cuenta que algo más de la mitad de los funcionarios trabajan en horario de oficina (tanto en el caso de los hombres como de las mujeres), la cantidad de perceptores es muy elevada en ambos sexos.

Los resultados obtenidos indican no existen prácticamente diferencias entre mujeres y hombres respecto al porcentaje de trabajadores que han percibido este complemento de productividad, ni tampoco en el promedio de pagos por perceptor (ver tabla a continuación).

	% perceptores respecto al total de trabajadores de su sexo	nº pagos al año/perceptor
MUJERES	49,8	2,3
HOMBRES	49,0	2,3

Sin embargo, las cantidades promedio percibidas por las mujeres son un 5% inferiores a las percibidas por los hombres (también lo son los salarios medios y el complemento de productividad C1 recibido por realizar una jornada de especial dedicación).



Cantidad anual percibida por productividad C2 en los colectivos de hombres y mujeres de la Agencia. *Fuente: Bases de Datos de retribuciones del Área de Recursos Humanos de AEMET.*

5. Conclusiones

Los principales hallazgos encontrados en este diagnóstico son los que se relacionan a continuación. Se han listado de acuerdo a cada uno de los aspectos analizados:

- En los últimos 9 años las mujeres han representado aproximadamente 1/3 de la plantilla.
- Composición de los órganos de gobierno y del equipo directivo. No existe paridad en la composición del Consejo Rector, ni en la del equipo directivo de AEMET.
- Representación femenina en proyectos del Plan Estratégico, comités de organismos internacionales etc. Las mujeres participan y lideran en igual proporción que los hombres los proyectos del Plan Estratégico de la Agencia, pero existe una infrarrepresentación femenina de AEMET en los comités de organismos internacionales (ya se trate de reuniones de gobernanza o de foros técnicos). Aunque el porcentaje de mujeres y de hombres respecto al total de su sexo que llevan a cabo actividades de cooperación al desarrollo es similar, hay una mayor dedicación a las mismas por parte de los hombres.
- Presencia de perspectiva de género en la producción de la Agencia. En la sociedad, parece que el conocimiento, comprensión y acceso a los productos meteorológicos de las mujeres es ligeramente inferior al de los hombres. Entre los clientes particulares que solicitan productos y servicios de AEMET, solo alrededor de 1/3 son mujeres.
- Proceso de selección y de contratación. La proporción de mujeres que han ingresado en los 3 cuerpos especiales de Meteorología ha disminuido en la última década, y de forma más acuciante en el caso del grupo A1. Así, la incorporación de funcionarios de nuevo ingreso de los Cuerpos especiales de Meteorología desde el año 2014 hasta la OEP 2018 ha sido mayoritariamente masculina, especialmente en el C.S. de Meteorólogos (88% de hombres entre el total de aprobados). En este cuerpo, entre las OEP 2014 a 2017 la tasa de éxito de las mujeres aspirantes ha sido prácticamente nula. Excepcionalmente, en la OEP de 2018 el porcentaje de mujeres entre los aprobados de las oposiciones de acceso libre a este cuerpo ha sido del 25%. Las estadísticas obtenidas para analizar estos hechos indican que la criba de mujeres ocurre mayoritariamente en el primer ejercicio (cuestionario), pero también en el último (prueba oral), si bien las pruebas de idiomas y de resolución de problemas se aprueban en proporciones similares por mujeres y por hombres. Los indicadores que ofrecen información sobre los procesos selectivos de acceso de los funcionarios muestran una proporción de más de un tercio de mujeres entre los aspirantes admitidos, por lo que es muy sorprendente en el caso del Cuerpo Superior de Meteorólogos la tasa tan reducida de mujeres aprobadas. Aún más, si se tiene en cuenta que en este mismo periodo las estadísticas de aprobados en el Cuerpo de Ingenieros Aeronáuticos, también de índole técnico, arrojan una proporción de cerca de un 40% de mujeres entre los mismos. Al contrario que en el caso de las oposiciones, los contratos laborales temporales de titulados superiores entre 2015 y 2019 han sido adjudicados en su mayoría a mujeres, sobre todo en los últimos dos años. Los procesos de valoración de los méritos de los aspirantes a estos contratos tienen en cuenta experiencia y conocimientos en los puestos a desempeñar, normalmente asociados a proyectos de investigación que han sido concedidos a la Agencia. Por último cabe resaltar que existe paridad en la composición de los tribunales y comisiones de valoración para la selección o contratación de los trabajadores.

- Clasificación profesional por grupos, cuerpos, niveles, unidades y distribución territorial. La distribución del total de funcionarios de un mismo sexo entre los diferentes grupos muestra ser prácticamente igual para hombres y mujeres en el caso del grupo C1, sin embargo hay un mayor/menor porcentaje de mujeres en el grupo A2/A1. En el caso del personal laboral es reseñable que en el grupo 1, Titulados Superiores, todos los contratados sean mujeres. En el resto de grupos de personal laboral existe una mayor proporción de hombres en el área técnica y profesional, que se corresponde mayoritariamente con el grupo 3, que en el área de gestión y servicios comunes que se corresponde fundamentalmente con los grupos 4 y 5. La distribución del total de funcionarios de un mismo sexo entre los cuerpos especiales de Meteorología, muestra que el desigual porcentaje de mujeres y de hombres en los 2 Cuerpos de categoría superior. La proporción de funcionarios en el Cuerpo de Observadores está más equilibrada entre ambos sexos (algo mayor en el caso de las mujeres). Casi la mitad del personal funcionario de AEMET tiene un grado consolidado entre 16-19, con un mayor porcentaje de funcionarios en estos niveles para las mujeres que para los hombres. Poco más de una cuarta parte de los funcionarios tienen un grado entre 20-23 (de forma similar para mujeres y hombres) y el grado de la parte restante (algo más de la cuarta parte) está en el intervalo 24-30, donde hay una menor proporción de funcionarios en el caso de las mujeres. Dentro de los colectivos de diferente sexo, el porcentaje de los que trabajan en Servicios Centrales/Delegaciones Territoriales es mayor/menor para las mujeres que para los hombres. En cada una de las Direcciones y Departamentos se observa este mismo hecho. Solo en la Dirección de Planificación, Estrategia y Desarrollo Comercial se dan los mismos porcentajes de la plantilla de mujeres y de la de hombres. Respecto a la distribución territorial de los funcionarios de cada uno de los colectivos de distinto sexo, cabe resaltar el bajo porcentaje de funcionarios en Cataluña y Murcia en el caso de las mujeres. Aproximadamente la mitad de los trabajadores de AEMET tienen horario de oficina, siendo un poco más alto este porcentaje para la mujeres, mientras que es ligeramente superior el porcentaje de hombres con horario a turnos o en horario especial. La proporción de funcionarios que ocupan plazas en comisión de servicio es prácticamente la misma para los dos colectivos de mujeres y de hombres. Descartando los puestos de secretariado, los puestos en libre designación están ocupados en 4/5 partes por hombres. La Pirámide de Población de AEMET muestra una plantilla envejecida con más del 70% de los trabajadores con edades superiores a 50 años, y un máximo en el intervalo de edad 50 -59 años tanto en el caso de las mujeres como de los hombres. También refleja que la diferencia en la proporción de hombres y mujeres en AEMET se ha ido incrementando en el transcurso del tiempo. Por otro lado, revela que las mujeres se concentran más que los hombres en este intervalo de edad. Las mujeres tienen mayor experiencia que los hombres en los 3 grupos de funcionarios A1, A2 y C1. En el caso del grupo A1, el colectivo de mujeres tiene casi el doble de experiencia que el de los hombres y está mucho más envejecido. A diferencia de lo ocurrido en los últimos años, el ritmo de acceso al grupo A1 de mujeres y hombres fue similar en el pasado.
- Condiciones de trabajo. La jornada de especial dedicación la realizan un mismo porcentaje de mujeres que de hombres respecto al total de trabajadores sin horario a turnos de su sexo. El número de desplazamientos por motivo laboral de los trabajadores es muy similar entre hombres y mujeres, excepto los de carácter internacional que son realizados mayoritariamente por hombres. Los puestos de trabajo ocupados temporalmente que

suponen un cambio de residencia fueron realizados mayoritariamente en 2018 por mujeres. Desde 2014, se observa de forma sistemática en las campañas de vigilancia de la salud que las mujeres están psíquicamente menos satisfechas que los hombres en su contexto laboral y personal. Respecto a las adaptaciones al puesto de trabajo por motivos de salud, los datos disponibles desde 2012 no indican diferencias sustanciales debidas al sexo de los trabajadores. El porcentaje de trabajadores que ha causado baja por incapacidad temporal es similar para hombres y mujeres, pero la duración es algo mayor para las mujeres. La incidencia de bajas por enfermedades psíquicas entre las mujeres duplica a la de los hombres. La edad media de jubilación de los funcionarios de los distintos grupos en ambos sexos en 2018 osciló entre 61 y 63 años.

- Promoción profesional. En todos los cuerpos especiales de Meteorología las plazas de promoción interna son obtenidas mayoritariamente por hombres, y en una proporción mayor a la que existe en la composición de funcionarios del cuerpo de procedencia. Ahora bien, mientras en los Cuerpos de Observadores y de Diplomados se observa una variación interanual de la proporción de hombres y mujeres entre los funcionarios que promocionan, en el Cuerpo Superior de Meteorólogos, se puede apreciar que la incorporación de la mujer ha sido prácticamente nula de forma sistemática en las últimas OEP. Las estadísticas entre 2016 y 2018 muestran que las mujeres alcanzaron un mayor grado consolidado a la edad de jubilación que los hombres en el grupo C1, sucediendo lo contrario en los grupos A1 y A2.
- Formación. Cerca de la mitad de los funcionarios recibió cursos de formación del PAF en 2018, las mujeres en una proporción mayor que los hombres. La actividad docente la realizaron un porcentaje similar de mujeres y de hombres respecto del total de funcionarios de su sexo, pero las mujeres impartieron menos horas de clase.
- Retribuciones. Dejando aparte las cantidades percibidas por trienios, al haber un mayor porcentaje de mujeres en el grupo A2 y C1, así como en los niveles más bajos, el salario medio del colectivo de mujeres en AEMET es inferior al de los hombres. Analizando las retribuciones de cada grupo de funcionarios por separado, se observa que no existen grandes diferencias entre las retribuciones medias de los funcionarios de diferente sexo salvo en el caso del grupo A1, en el que la debida a la suma de los complementos de destino y específico de las mujeres supera a la de los hombres. Esto es debido a la mayor antigüedad de este colectivo en comparación al de los hombres, en el que al ser más joven hay una mayor proporción de funcionarios con niveles inferiores. Cuando se comparan clases de funcionarios de la misma antigüedad suficientemente numerosos, las diferencias entre las retribuciones promedio de mujeres y hombres son mínimas, siendo ligeramente inferiores en el caso de las mujeres. El complemento de productividad C1, por la realización de jornada de especial dedicación, también está ligado al nivel de los funcionarios que lo perciben. De nuevo debido al mayor porcentaje de mujeres en los niveles más bajos, la cantidad promedio recibida por las mujeres es ligeramente más baja que la percibida por los hombres. Ocurre lo mismo en el caso de la cantidad promedio percibida por complemento de productividad C2, debido al cumplimiento de objetivos. No obstante, la proporción de mujeres y de hombres que reciben estos complementos es similar.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Tanto mujeres como hombres ejercen su derecho al permiso de maternidad o paternidad, pero sólo la mitad de los hombres que lo han hecho comparte el permiso de lactancia. Un porcentaje mayor de mujeres que de hombres respecto al total de trabajadores de su sexo

reciben ayudas sociales, aunque la cantidad media percibida por las mujeres es algo menor a la de los hombres.

- Acoso laboral y sexual. El número total de denuncias por acoso laboral de mujeres y hombres de la Agencia en los últimos 9 años ha sido similar. El número de denuncias de las trabajadoras por acoso sexual en AEMET es superior a las cifras ofrecidas por los representantes sindicales de los trabajadores (UGT) y atribuidas a la Inspección de Trabajo a escala de España.
- Otros. La participación de mujeres en los procesos de licitaciones en AEMET es muy escasa. Las empresas adjudicatarias de los contratos licitados por AEMET tienen de forma casi unánime a hombres como apoderados. Apenas un 16% de los colaboradores de la red termo-pluviométrica de AEMET son mujeres.

En general, se puede decir que estas conclusiones son robustas, puesto que los valores de los diferentes indicadores que representan aspectos que están ligados entre sí muestran ser coherentes. Sólo en algún caso, sería recomendable extender el periodo de los datos utilizados para que el resultado pudiera considerarse más representativo (como por ejemplo, los relativos a jubilaciones).

Los resultados obtenidos se pueden analizar desde dos perspectivas. Desde el punto de vista de la sociedad en general, existe un menor número de mujeres que acceden a los productos de la sociedad de la información, tales como los ofrecidos por AEMET. La desigualdad de género en el ámbito laboral, y en particular la dificultad de las mujeres en general para acceder a los puestos de responsabilidad en las empresas y ámbitos de la Administración y la brecha salarial son hechos ampliamente reconocidos. También reflejan la situación de la sociedad en lo que respecta a la menor incorporación de las mujeres a los trabajos de índole técnico-científico, a la infrarrepresentación femenina en los foros institucionales a escala internacional y al ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres contempla muchas de estas cuestiones por estos motivos. También la OMM como agencia de Naciones Unidas comprometida con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible insiste en ello.

Desde el punto de vista interno de AEMET, hay que señalar como uno de los principales hallazgos preocupantes la dificultad de las mujeres para acceder a los puestos de funcionarios de mayor categoría (tanto en pruebas de acceso libre como de promoción interna), y que la situación actual supone un retroceso respecto al pasado. Ello redunda en un mayor envejecimiento del colectivo femenino en su conjunto, menor nivel consolidado, menores retribuciones en promedio de las mujeres, así como menores oportunidades de promoción profesional. Dada la edad del colectivo, si esta situación no se remedia podría dar lugar a una ausencia de mujeres en el grupo A1 (y por ende, en los puestos directivos) en el plazo de unos pocos años. El mayor envejecimiento de las mujeres también se produce en la plantilla de los grupos C1, y en menor medida A2. Asimismo, son resultados negativos la falta de paridad en el Consejo Rector (aunque así lo establece el Estatuto de AEMET) y en el equipo directivo de AEMET (a pesar de ser las mujeres A1 el colectivo de mayor experiencia de la Agencia), el hecho de que exista una menor satisfacción psíquica de las trabajadoras en su entorno laboral y personal y la mayor incidencia en las mujeres de bajas por enfermedad psíquica, así como el elevado número de denuncias de acoso sexual (aunque las cifras conocidas a nivel de la sociedad podrían estar subestimadas). No

obstante, las conclusiones son positivas en cuanto a que hay una serie de aspectos en los que, una vez tenida en cuenta el diferente número de mujeres y de hombres en la Agencia (las mujeres constituyen 1/3 de la plantilla total de trabajadores), muestran que hay pocas diferencias entre los colectivos de diferente sexo (por ejemplo horarios, percepción del complementos de productividad C1/C2, ocupación de puestos en comisión de servicio, participación y liderazgo de proyectos estratégicos, participación en trabajos de cooperación al desarrollo y en cursos de formación, paridad en la composición de los tribunales y comisiones de valoración de procesos de selección del personal etc).

Más allá de las cuestiones de género analizadas, los resultados obtenidos en este estudio ofrecen una imagen poco conocida de los recursos humanos de la Agencia (por ejemplo, distribución por grupos, cuerpos, niveles, tipos de jornada, geográfica etc), y ponen al descubierto hallazgos preocupantes para el futuro de AEMET, en especial el envejecimiento de la plantilla y la reducidísima proporción de jóvenes entre los funcionarios de nuevo ingreso.

Como se ha mencionado anteriormente a lo largo de este informe, no se ha obtenido el valor de otros indicadores que ayudarían a mejorar el diagnóstico por falta de datos suficientes. Sin embargo, se han propuesto fichas descriptivas de los mismos por si ello fuera posible en un futuro y se considerara oportuno el calcular su valor. Es el caso, por ejemplo, de la clasificación de los trabajadores en diferentes áreas funcionales más allá de Direcciones, Departamentos y Delegaciones Territoriales, o de indicadores relativos a cuestiones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También se han propuesto otros indicadores que podrían ayudar a introducir la perspectiva de género en AEMET y avanzar en la igualdad de hombres y mujeres en la Agencia, tales como contabilizar el número de cursos impartidos en materia de igualdad, o aspectos relativos a la presencia de perspectiva de género en las herramientas de gestión, o en la producción documental de AEMET.

Reconocimientos

Los integrantes del grupo de trabajo reconocen y agradecen a Carlos Rincón Melero y a Francisco Jesús García Quintana su colaboración en la obtención de los datos que han permitido calcular el valor de algunos de los indicadores utilizados.

También agradecen a David Alonso González, Elena Martínez del Valle, Elia Díez Muyo, Emma Tallón Rey, Fermín Elizaga Rodríguez, José María Moracho García, Mercedes Marabini Martínez de Lajarza, Paloma Arriaga Martitegui, Ricardo García Tagle, Ana Portillo Jiménez-Landi y Ana Morata Gasca por la información que han suministrado y que ha sido esencial para realizar este trabajo.

